



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

¿Igualdad de género en la dirección del tercer sector?
Una mirada desde el trabajo social hacia las entidades
sociales aragonesas

Gender equality in the third sector management?
A social work approach to the Aragon's social entities

Autora

Paula Oto Valero

Director

Juan David Gómez Quintero

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Universidad de Zaragoza

Diciembre 2020

*Para todas las mujeres que se han dejado el alma en cada paso que dan con el fin de lograr sus metas, sin
vosotras el mundo no tendría sentido.*

RESUMEN

La igualdad de género sigue siendo una meta no resuelta, lo cual es especialmente alarmante tratándose de un sector tan feminizado como el de la acción social. Partiendo de esta premisa surge una investigación social, que busca indagar la distribución por sexo en los órganos de gobierno de las entidades del tercer sector. La metodología utilizada para ello ha consistido en la búsqueda minuciosa de la información en las páginas web de 18 entidades aragonesas seleccionadas mediante criterios de representatividad estructural. Fruto del análisis realizado, podemos constatar que no se cumple la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos directivos de las entidades aragonesas del tercer sector y que los cargos mencionados son ocupados por personas cuya formación académica está muy alejada de las ciencias sociales y del trabajo social. Todavía tenemos mucho recorrido para alcanzar la igualdad de género en general y en la acción social en particular.

Palabras clave

Feminización laboral, Trabajo social, Tercer sector de acción social, órganos directivos, igualdad de género.

ABSTRACT

Gender equality continues to be an unresolved goal, which is especially alarming in the case of such a feminized sector as that of social action. Starting from this premise, a social investigation arises, which seeks to investigate the distribution by sex in the governing bodies of third sector entities. The methodology used for this has consisted on a meticulous search of information on the web pages of 18 Aragonese entities selected by criteria of structural representativeness. As a result of the analysis carried out, we can verify that equal opportunities are not met in access to managerial positions in the Aragonese third sector entities and that the aforementioned positions are held by people whose academic training is very far from the social sciences and the social work. We still have a long way to go to achieve gender equality in general and in social action in particular.

Keywords

Labor feminization, Social Work, third sector of social action, Governing authorities, gender equality.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	MARCO TEÓRICO	6
2.1.	EL TERCER SECTOR.....	6
2.1.1.	TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.....	7
2.1.2.	PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TERCER SECTOR.....	10
2.2.	FEMINIZACIÓN DEL TERCER SECTOR	11
2.2.1.	FEMINIZACIÓN DE LA PROFESIÓN DEL TS	14
2.3.	MARCO JURÍDICO	16
2.3.1.	LEGISLACIÓN DEL TERCER SECTOR	16
2.3.2.	TIPOS DE ÓRGANOS DIRECTIVOS	18
3.	CONTEXTUALIZACIÓN.....	19
3.1.	TERCER SECTOR EN ARAGÓN	19
4.	METODOLOGIA.....	25
4.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	25
4.2.	OBJETIVOS	25
4.3.	VARIABLES	26
4.4.	POBLACIÓN: SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	26
4.5.	TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS	28
5.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	30
5.1.	DESIGUALDAD DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS POR RAZÓN DE SEXO	30
5.2.	PROFESIÓN DE LOS DIRECTIVOS	32
6.	CONCLUSIONES.....	35
7.	BIBLIOGRAFÍA	37
7.1.	BIBLIOGRAFÍA JURÍDICA	38
8.	ANEXOS	39
8.1.	ANEXO 1: CORREO PARA LAS 6 ENTIDADES CON FALTA DE INFORMACIÓN	39
8.2.	ANEXO 2: CERTIFICADO ALUMNA DE TRABAJO DE FIN DE GRADO	39

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Tasa de empleo femenino en la Unión Europea	13
Ilustración 2. El peso de las mujeres en puestos directivos en la UE.	13
Ilustración 3. Estudiantes matriculados en el curso 2019-2020 en la Universidad de Zaragoza según sexo y según las distintas ramas académicas.	14
Ilustración 4. Evolución del alumnado matriculado en trabajo social por sexo.	15
Ilustración 5. Alumnos matriculados en Trabajo social en Zaragoza por sexo 2015-2020.	15
Ilustración 6. Desarrollo asociativo en la Comunidad Autónoma de Aragón durante el siglo XX.	19
Ilustración 7. Entidades existentes en el año 2000, según el año de creación en la Comunidad Autónoma de Aragón.	20
Ilustración 8. Distribución de las asociaciones creadas en Aragón por provincias, según su finalidad.	21
Ilustración 9. Datos de las asociaciones que presentaron la declaración del impuesto de sociedades en cada año.	22
Ilustración 10. Variedad de actividades en el sector fundacional aragonés según año.	23
Ilustración 11. Mercado laboral en las fundaciones aragonesas en las provincias pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Aragón según año.	24

Índice de tablas

Tabla 1. Número de asociaciones de nueva creación cada año y aquellas que comunican alguna señal de actividad al Registro durante dicho año.	21
Tabla 2. Número de Fundaciones activas en Aragón según año.	22
Tabla 3. Variables.	26
Tabla 4. Criterios elección entidades.	27
Tabla 5. Datos de los órganos directivos de las entidades según el sexo de quien ocupa el puesto de presidente, vicepresidente y secretario.	30
Tabla 6. Número de vocales y proporción de mujeres en las entidades según los órganos directivos.	31
Tabla 7. Profesión de los directivos de las entidades.	33

“Yo no deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre ellas mismas”. Mary Wollstonecraft.

1. INTRODUCCIÓN

La mayoría de la población desconoce el significado del tercer sector, yo misma hasta que comencé la carrera universitaria de trabajo social, ignoraba el concepto. El motivo principal por el que comencé mis estudios se basa en mi inquietud y afán, desde pequeña, por ayudar a las personas de mí alrededor. Nunca me ha gustado la existencia de desigualdades entre la población, y esa es la parte que más me atrae del trabajo social, que su fin principal consiste en encontrar el bienestar individual y social de cada uno de los individuos que conforman la sociedad.

La posibilidad de llevar a cabo un trabajo de fin de grado acerca de la distribución por sexo¹ de los puestos directivos en las entidades pertenecientes al tercer sector, me parece una oportunidad excelente para profundizar en un tema imprescindible en el momento social y económico en el que nos encontramos. No solo por ello sino porque en la actualidad el número de organizaciones pertenecientes al tercer sector se han impuesto acentuadamente en nuestra sociedad. Además es una de las puertas al futuro que tenemos los estudiantes de trabajo social en nuestra trayectoria profesional, ya que muchos de los puestos de trabajo se encuentra en entidades sociales como organizaciones no gubernamentales (ONGS), entidades no lucrativas (ENL), Entidades sin Ánimo de lucro (ESAL) u organizaciones de interés social (EIS), entre otros.

La decisión de realizar mi trabajo de fin de grado sobre este tema se debe a que creo necesario que la sociedad esté informada acerca de las nuevas entidades surgidas pertenecientes al tercer sector de acción social. En concreto me gustaría conocer la distribución de los puestos directivos en relación con el sexo de las personas que lo componen y si hay algún tipo de equivalencia con el aumento del acceso de la mujer al mercado laboral. En definitiva, averiguar si hay una relación proporcional entre la incontestable feminización laboral y la ocupación de los puestos directivos por parte de las mujeres. A pesar de este gran avance de la mujer en el terreno laboral, existe una realidad social patente: la mayoría de puestos directivos son ocupados por los hombres.

Para llevar a cabo todo ello he planteado una investigación con una metodología basada en la búsqueda minuciosa y posterior análisis de la información perteneciente a las páginas web de las entidades del tercer sector en las que se va a basar la investigación. Todo ello realizado y centrado en la Comunidad Autónoma de Aragón.

¹ En un principio el trabajo se iba a basar en la distribución por género. Una vez comencé a llevarlo a cabo y con la controversia existente en la actualidad en relación con las distintas tipologías vinculadas al género, desconocidas para mí en su mayoría, decidí reemplazar el término por “sexo”.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. EL TERCER SECTOR

La globalización económica que surgió desde mediados del s. XX y que se ha ido incrementando con el paso de los años, ha generado unos fuertes desequilibrios económicos en la sociedad que hace que el sector público no pueda abarcar todo el espectro de necesidades, motivo por el cual los distintos actores sociales se movilizan. De esta manera surgen nuevas formas de participación ciudadana con la finalidad de redistribuir la riqueza para que toda la sociedad mejore su calidad de vida. En los últimos años esta participación ciudadana se ha materializado con el aumento del desarrollo de actividades ciudadanas que desde el ámbito privado, sin ánimo de lucro y mayoritariamente de forma voluntaria, se orientan a la defensa de intereses colectivos y al logro del bien común.

De esta manera podemos explicar el tercer sector como el vínculo entre el conjunto de actividades realizadas por las administraciones públicas y aquellas que, desde diferentes peticiones de la sociedad civil, dan respuesta a los intereses particulares. Debido a este nexo incorporan al espacio público actividades no cubiertas por las administraciones y gestionan servicios públicos desde el ámbito privado, con lo que contribuyen a satisfacer las necesidades sociales de la población. En su mayoría estas entidades se ocupan de realizar proyectos de acción social o defender intereses colectivos de cualquier tipo, principalmente colaborando con los colectivos más desprotegidos de la sociedad, mediante el recurso de profesionales y voluntarios (Altarina, 2010).

Según García 2019, la finalidad para la que se crean estas entidades consiste en satisfacer y resolver las necesidades de las personas, hogares o familias pertenecientes a los diversos colectivos sociales que se encuentran en situación de desventaja, y que no encuentran una solución adecuada en las instituciones clásicas del sector público o privado.

El conjunto de entidades e instituciones que conforman el tercer sector deben poseer una serie de rasgos comunes:

- ✓ Existencia de una organización formal incluyendo una realidad institucionalizada basada en una estructuración interna, estabilidad relativa de objetivos formales y distinción entre socios y no socios. Excluyendo de esta manera aquellas manifestaciones informales de solidaridad, colaboración y ayuda mutua existentes entre la sociedad.
- ✓ Ser privada, es decir, que exista una separación institucional de las administraciones públicas tanto en la organización como en el control. Ello no significa que no pueda recibir apoyo público ni que haya funcionarios públicos en sus órganos de gobierno.
- ✓ Ausencia de ánimo de lucro, lo que implica que estas organizaciones no pueden repartir beneficios entre los propietarios, administradores o directivos, por lo que su objetivo principal no consiste en generar beneficios ni están basadas principalmente en criterios comerciales. Estas entidades si pueden generar beneficios pero deben ser reinvertidos en función de la misión corporativa de las mismas.
- ✓ Disfrutar de la capacidad de autocontrol institucional de sus propias actividades, lo que conlleva que estas organizaciones deben tener sus propios mecanismos de autogobierno, gozando de esta manera de una alta autonomía.
- ✓ Alto grado de participación voluntaria, de esta manera la implicación o no de los miembros depende de su libre voluntad. Además de ello existe un importante número de personas voluntarias, sin remuneración, que participan en las actividades.

Existen algunos principios orientadores que inspiran las actuaciones de las entidades que constituyen el tercer sector:

- Primacía de las personas y del fin social sobre el capital
- La adhesión voluntaria y abierta
- La aplicación de los resultados obtenidos en función de la actividad realizada y al fin social objeto de la entidad. Así como la aplicación de los excedentes al objeto social mediante la reinversión o distribución según los deseos de los miembros de la organización.
- La promoción de la solidaridad interna y con la sociedad con el fin de favorecer el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la inserción de personas con riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad; así como el desarrollo local y la sostenibilidad y cohesión social.

Como continua explicando García 2019, el conjunto de estas organizaciones se gestionan de una manera autónoma independiente respecto a los poderes públicos: flexible e innovadora, con objetivos de transformación social: transparente: democrática, donde se da prioridad a la toma de decisiones en función de las personas y las aportaciones que realizan a la entidad, así como en función del fin social: participativa, solidaria y responsable, siendo su base lo colectivo: y con compromiso activo basado en la aportación personal al proceso de la actividad.

El concepto de tercer sector se estudia y delimita por dos enfoques teóricos; el de *Non Profit* o no lucrativo y el de la economía social.

- **El enfoque de sector no lucrativo** destaca la importancia de la no distribución de los beneficios ya que no se crea para obtener rentabilidad financiera, por lo que queda prohibido el reparto de los beneficios entre sus socios, que no siempre van a ser los principales beneficiados de la actividad de este tipo de organizaciones. Por otro lado resalta la importancia del voluntariado, desarrollando iniciativas de solidaridad unidireccional donde las personas son receptoras de ayuda sin buscar la reinserción.
- **El enfoque de la economía social** no tiene finalidad lucrativa ya que lo realmente importante es la dimensión democrática de estas organizaciones, así como la producción de bienes sociales para el mercado, mezclando de esta manera el objeto social con el espíritu empresarial. Su principal finalidad consiste en prestar servicios a los socios y trabajadores por encima de conseguir un beneficio, aunque si se consigue será retribuido a los socios en relación con su aportación a la actividad, no por su participación en el capital (García, 2019).

2.1.1. TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

La ley del tercer sector 43/2015 define al tercer sector de acción social como el conjunto de organizaciones de carácter privado, sin ánimo de lucro y surgidas de la iniciativa ciudadana o social, que buscan objetivos de interés general a través de la solidaridad y participación, que deberán tener personalidad jurídica e integrar el voluntariado en el desarrollo de sus actuaciones. Estas organizaciones impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, económicos, sociales o culturales, especialmente por las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social. En él se incluyen entidades tales como asociaciones, fundaciones, así como federaciones o asociaciones que la integren, siempre que cumplan con lo previsto en esta ley. Entre las características principales de estas entidades podemos destacar la participación democrática de sus miembros, el carácter

altruista, la transparencia en la gestión y la autonomía, cohesión social, promoción de la igualdad y no discriminación, así como el establecimiento de fines socialmente relevantes (García, 2019).

Según el Informe de Elaboración del Directorio del Tercer Sector de Acción Social, cuyos autores son Gómez y Cobo (2019), los principales colectivos de atención definidos en la actuación de acción social son: población general, familias, niños/as, personas jóvenes, personas mayores, mujeres, personas con drogodependencias o adicciones: con discapacidad: refugiadas y demandantes de asilo: inmigrantes: pertenecientes a minorías étnicas: reclusas y ex reclusas: sin techo/hogar: en situación de emergencia: en situación o riesgo de exclusión; en situación de pobreza: desempleadas: maltratadas: LGTBI: voluntarias y/o profesionales: y con enfermedades. Desarrollando acciones basadas en la sensibilización, el fomento de la participación social, la investigación, el acompañamiento a las personas, la puesta en marcha de acciones de formación y empleo, los centros de acogida y residenciales... (García, 2019).

En relación con el ámbito económico, es el Real Decreto 681/2019 de 22 de noviembre, el que se encarga de regular la concesión directa de subvenciones para el sostenimiento económico y financiero de la estructura central de determinadas entidades del Tercer Sector de Acción Social (BOE-A-2019-16869).

Existen distintos tipos de entidades pertenecientes al tercer sector de acción social. Para esta investigación creo necesario hacer referencia a las siguientes:

Asociaciones

Es el conjunto de personas físicas y/o jurídicas que se agrupa voluntariamente para perseguir un fin u objetivo común, el cual esta recogido en los estatutos de la misma, mediante una organización a la que el derecho le otorga personalidad jurídica. Esta entidad tiene su propio patrimonio.

Características principales:

- ✓ Si se quiere constituir una asociación juvenil, los socios deben ser mayores de 14 años y menores de 30.
- ✓ Fines lícitos.
- ✓ Principios: sin ánimo de lucro y gestión democrática.
- ✓ Los miembros pagan cuotas, no hay aportaciones de capital.
- ✓ La responsabilidad por las deudas que se contraigan está limitada a la aportación realizada por cada socio. No responden con su patrimonio personal.
- ✓ Los excedentes pueden producirse, pero no serán repartidos entre sus miembros.
- ✓ Pueden contratar a personal asalariado.
- ✓ Pueden realizar actividades empresariales siempre que su beneficio sea aplicado al fin de la asociación.
- ✓ Los órganos de gestión son: la asamblea de socios y la junta directiva.

En relación con los socios: el numero mínimo para poder constituirla es de 3 personas, siendo los socios fundadores que participan en el acto de constitución: los socios de número ingresan después de la constitución de la asociación: los socios de honor son aquellos que por su prestigio o por haber contribuido de modo relevante a la dignificación y desarrollo de la asociación, se hagan acreedores a tal distinción y cuyo nombramiento corresponderá a los órganos de gestión: los socios infantiles son aquellos que se encuentran en las asociaciones juveniles y son menores de 14 años, que no podrán ocupar cargos directivos pero podrán participar en las asambleas con voz pero sin

voto. Por encima de la asociación se encuentra la Federación o Coordinadora de asociaciones que es la unión de las asociaciones.

El proceso de Constitución de este tipo de entidad comienza con la elaboración de un Acta Fundacional o de Constitución que será acompañada de los Estatutos de la Asociación. Además se debe realizar una instancia de solicitud dirigida al Registro General de Asociaciones formulada por el representante de la entidad, donde figuren todos los datos de identificación del solicitante así como los de la asociación a la que representa, que se asociará con dos ejemplares del acta, dos de los estatutos, una acreditación del pago de la tasa de inscripción, una autorización del dueño del local donde se fijará el domicilio de la asociación. A su vez se debe acudir a la Administración de Hacienda a realizar la solicitud del NIF donde podrán ser declaradas de Utilidad Pública las Asociaciones que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

Existen distintos tipos de asociaciones de entre las que serán de economía social aquellas que desarrollen una actividad económica, y podemos encontrar; de la discapacidad, de acción voluntaria, de lucha contra enfermedades, juveniles (infantiles, de alumnos, universitarias), deportistas, de padres y madres, de consumidores y usuarios, empresariales y profesionales, religiosas, de vecinos...

Fundaciones

Son aquellas organizaciones constituidas sin ánimo de lucro que por voluntad de sus creadores, puesto que no hay socios, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general y a beneficiar colectividades genéricas de personas. Estas entidades están presentes en cooperación al desarrollo, servicios sociales, sanidad, y cultura.

El capital es un patrimonio constituido por bienes dinerarios y no dinerarios, que en este tipo de organizaciones debe tener un valor económico mínimo de 30.000 euros. A parte se podrán financiar de las rentas que generan su patrimonio: aportaciones, legados (testamento) y donaciones. Además pueden recibir subvenciones, a no ser que su figura jurídica este claramente excluida. En este tipo de entidades no existen los socios sino que hay fundador o fundadores que aportan un patrimonio o unos fines. Los principios en los que se basan estas entidades son la gestión democrática y sin ánimo de lucro.

En relación con los excedentes, en el caso de que realicen actividades económicas, los beneficios o excedentes económicos anuales no pueden ser repartidos: el 70% de los mismos deberán reinvertirse en el cumplimiento de los fines y, otros ingresos deducidos sus gastos, a incrementar bien la dotación o las reservas. En este tipo de organizaciones pueden contratar a personal asalariado.

Los órganos de gobierno están compuestos por: el patronato, que está formado por al menos 3 personas, es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de los fines fundacionales y administrar los bienes y derechos que integran el patrimonio de la fundación manteniendo el rendimiento y la utilidad de los mismos; y el protectorado, que es el órgano de asesoramiento, apoyo y fiscalización ejercido por la Administración General del Estado, que vela por el correcto ejercicio del derecho de fundación y por la legalidad de la constitución, el funcionamiento de las fundaciones y la gestión del Patronato (García, 2019).

Existe un documento que define la estrategia conjunta de este sector durante los años 2017-2021 donde han colaborado distintas coordinadoras y plataformas nacionales y autonómicas, siendo coordinado por la Plataforma de ONG de acción social, llamado “Tercer Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social”. Está basado en seis metas estratégicas y veintitrés objetivos, más el transversal de género, donde se reflejan las principales prioridades de las organizaciones pertenecientes. El elemento fundamental que debe dirigir tanto la coordinación como la implementación del Plan consiste en alcanzar una mayor unión del capital con el que cuentan las entidades, ofreciéndolo a otras para su uso. Una de las finalidades del mismo consiste en sintonizar y ampliar los efectos entre las actividades, enfoques y herramientas con el fin de conseguir resultados compartidos entre los componentes del Sector. Desde la aprobación del Plan ha habido distintos avances relacionados con su implementación donde se puede destacar: una planificación más integral y participada, un sistema de coordinación e información progresivo y flexible, una alineación progresiva de la estrategia nacional y autonómica, y la incorporación de la perspectiva de género (Plataforma de ONG de Acción Social, 2020).

A su vez creo necesario resaltar la existencia de una plataforma del tercer sector de acción social a nivel nacional, que fue constituida en enero de 2012, con el fin de defender mediante una única voz los derechos e intereses sociales de la ciudadanía, preferentemente de las personas que se encuentran en situación de pobreza o riesgo de exclusión. Todo ello mediante la realización de un proyecto conjunto de acción por parte de las plataformas y organizaciones que la componen, con el fin de coordinar sus actividades y actuar mediante una cohesión interna, estrategia común, garantizando la igualdad y justicia social. Está compuesta por las siete organizaciones más representativas en el ámbito social que son las siguientes: la Plataforma del Voluntariado de España, la Red Europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social en España, la plataforma de ONG de acción social, el comité español de representantes de personas con discapacidad, Cruz Roja Española, Cáritas y la Organización Nacional de Ciegos de España. En los últimos años se han sumado varias entidades colaboradoras y plataformas de este sector de ámbito regional. Actualmente la plataforma se compone de veinte organizaciones y representa alrededor de 30.000 entidades del Tercer Sector, de las que forman parte 645.000 trabajadores/as y 1.3 millones de voluntarios/as. Con el fin de llevar a cabo su misión la plataforma del Tercer Sector tiene fijados como objetivos estratégicos:

- Generar propuestas a favor de las personas, prestando especial atención a aquellas que se encuentran en situación de riesgo de exclusión, pobreza o vulnerabilidad.
- Asegurar la interlocución social e incidencia política con la Administración General del Estado y otras instituciones públicas y privadas.
- Impulsar un desarrollo normativo que fortalezca el Tercer Sector.
- Proponer políticas públicas que favorezcan la igualdad y la inclusión.
- Promover la participación ciudadana y fomentar el voluntariado.
- Profundizar en la cohesión interna de las entidades sociales.
- Articular el tejido asociativo a nivel territorial (Plataforma tercer sector, 2014).

2.1.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TERCER SECTOR

En relación con el sexo, la plataforma del tercer sector ha aplicado asiduamente la perspectiva de género. De hecho, en la Asamblea General del 26 de junio de 2013 comenzó a tratar los criterios de igualdad tanto en los órganos internos de la misma como en las entidades y organizaciones vinculadas, manifestando una voluntad generalizada de actuar según los valores y principios de igualdad de género. En 2014 se materializó en el llamado “documento marco sobre la igualdad de género” donde se especifican sus

antecedentes en relación con el sexo y la igualdad de género en el tercer sector de acción social, así como en la plataforma del tercer sector. En él se explica que se comenzó incorporando el enfoque de género en la cultura organizativa así como en la acción de las entidades sociales. Para ello se realizaron distintas actuaciones entre las que podemos destacar dos específicas: un diagnóstico de situación publicado en 2011 denominado *“aproximación a la situación de mujeres y hombres en el tercer sector”*, y la elaboración y publicación de la *“guía para la elaboración de un plan de igualdad en ONG de acción social”*. En 2011 el grupo de trabajo de género e igualdad fundamentó su labor en la formación acerca de la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sociales y para ello se llevaron a cabo tres programas de formación a las personas, con capacidad de réplica y aplicación en sus respectivas organizaciones de los aprendizajes adquiridos en dicha formación.

En primer lugar iba dirigido a los máximos representantes de las organizaciones, es decir, al poder político, en segundo lugar a las personas con responsabilidad directiva, en tercer y último lugar a personas con responsabilidad técnica de alto nivel. A partir de la intervención en la Asamblea General del 26/06/2013 en la plataforma del tercer sector comienza un proceso de reconocimiento del enfoque de igualdad de género, donde se decide acerca de la importancia de incorporar criterios igualitarios en las nuevas incorporaciones de representantes en los órganos de la plataforma. A su vez se crea un grupo de trabajo de género coordinado por Yolanda Besteiro, presidenta de la Federación de las Mujeres Progresistas, con la finalidad de evaluar la situación en la que se encuentran las entidades de la plataforma, así como promover nuevos planteamientos en relación con conseguir una representación igualitaria y elevar esta información a los órganos de gobierno de la plataforma.

Este informe continua señalando que el tercer sector esta feminizado no solo en número de trabajadoras sino en la polivalencia de tareas que desarrollan dentro de las organizaciones. A pesar de ello las condiciones de empleo de las mismas son de peor calidad, lo que repercute principalmente en las jornadas parciales y/o reducidas y los contratos de duración determinada. A su vez existe mayor número de mujeres en tareas de intervención directa y voluntariado. Por último los hombres a pesar de encontrarse en menor proporción dentro de las entidades del tercer sector, se encuentran sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad (Plataforma del tercer sector, 2020, p.5).

En relación con la distribución de los órganos directivos existe la figura denominada comisionada de género, la cual deberá velar por la preservación de los avances conseguidos que emanan del nuevo texto estatuario, por lo que se debe implementar la transversalidad de género en toda la vida organizativa así como en las actuaciones de la plataforma. La comisionada promueve, fomenta y propicia la igualdad de género como línea estratégica de actuación durante la vida de la organización y en los planes de actuación y trabajo que se lleven a cabo. A nivel nacional la persona que desarrolla este cargo es Yolanda Besteiro De La Fuente, que a su vez es la Vicepresidenta de la Plataforma ONG de acción social (Plataforma del tercer sector, 2020).

2.2. FEMINIZACIÓN DEL TERCER SECTOR

Una realidad incuestionable es que históricamente ha existido una menor valoración de la aportación de las mujeres a la vida social. Según Millán, Santos, Perez (2015), la visibilidad de la participación de la mujer en el mercado laboral español es un hecho que comenzó en el siglo XX cuando los gobiernos iniciaron la facilitación de la vida laboral y familiar. A ello se unió el cambio en la mentalidad del colectivo masculino, comenzando con la transformación en relación con la idea de vincular las tareas del hogar a las mujeres. El punto de partida para superar la desigualdad entre hombre y mujer fue en 1978 con la promulgación de la

Constitución española. Desde entonces ha habido muchos avances en el terreno laboral y social por parte de las mujeres. Existen distintos cambios relevantes ocurridos en el terreno laboral en el colectivo femenino durante los últimos años:

- ✓ El aumento de la tasa de actividad femenina en el mercado laboral
- ✓ La mayor tasa de escolaridad de las mujeres frente a los varones en el sistema educativo en casi todas las franjas de edad, incluida la educación universitaria (exceptuando las carreras técnicas)
- ✓ El descenso de la tasa de natalidad

A pesar de estos cambios en España sigue existiendo una segregación por sexos tanto en los sectores de actividad como en las profesiones, donde las mujeres siguen ocupando las categorías profesionales con menor cualificación, baja remuneración y menor prestigio social. No solo eso sino que además el trabajo temporal es el que más incidencia tiene entre las mujeres.

La evolución del discurso de género se puede recorrer a través de las sucesivas legislaciones sobre educación que afectaban al acceso de las mujeres a la instrucción y a la docencia.

Según Ballarín Domingo las diferencias entre hombres y mujeres están basadas en innumerables prejuicios sobre la inferioridad de las mujeres biológica, intelectual y moralmente lo que repercute en los distintos ámbitos de la vida. Centrándonos en el sistema educativo, en su origen es partícipe de la idea que hombres y mujeres deben cumplir funciones sociales distintas y ordenadas jerárquicamente, fomentando las diferencias entre ambos sexos. En aquellos años el objetivo de este sistema en las mujeres consistía en formarlas para cuidar a la familia, siendo la única profesión a la que estaban destinadas. Con la Ley General de Educación en 1970 se abre la puerta a la educación conjunta de chicos y chicas, debido a la necesidad de readaptación y renovación del sistema escolar. A pesar de ello los centros educativos siguieron contribuyendo a la reproducción de las desigualdades de género. Con la transición a la democracia se pasó del reconocimiento de la igualdad de derechos a la creación de un marco legislativo relativo a la igualdad de oportunidades y no discriminación. Es en 1990 cuando se aprueba la LOGSE (Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo), donde se reconoce por primera vez en la legislación española la discriminación por sexos en el sistema educativo y donde se establece la necesidad de reconsiderar la actividad educativa según los principios de igualdad de oportunidades entre sexos (Ballarín, 2005) .

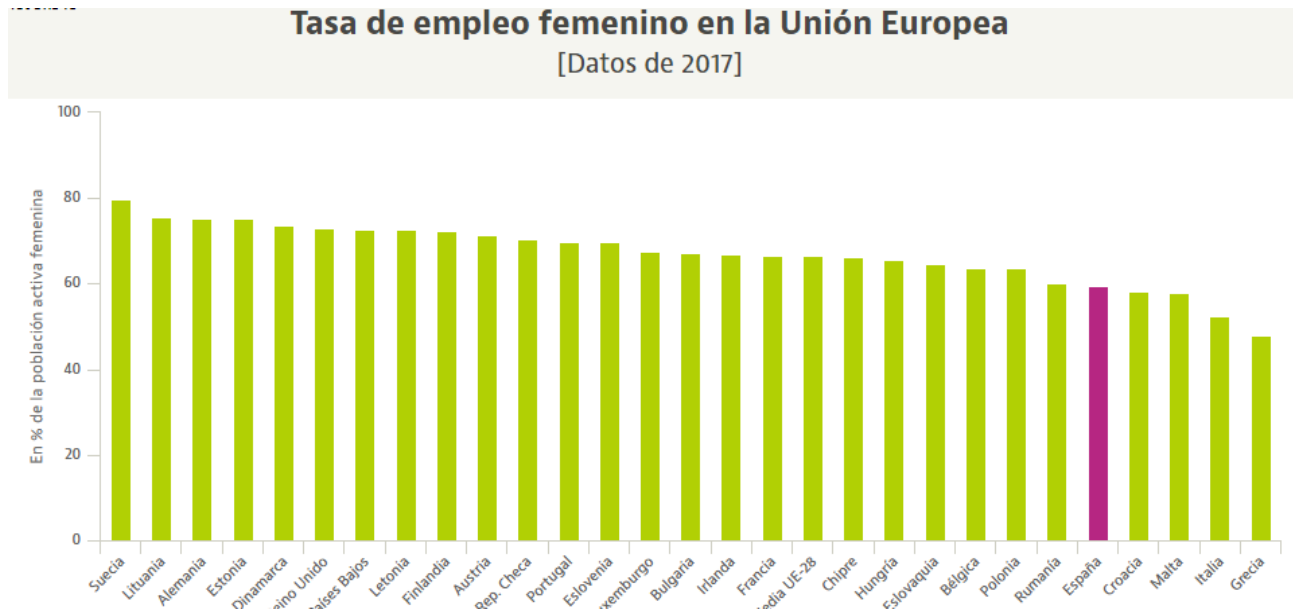
Por otro lado un hecho social relevante ha sido el aumento de la participación del colectivo femenino en los diferentes ámbitos del mercado laboral donde el incremento de la población activa femenina y su incursión en el mercado laboral ha tenido gran repercusión, estimulando avances del colectivo a nivel social y cultural de los que se pueden destacar:

- La modificación del rol de la mujer dentro de la estructura familiar aportando parte de los ingresos familiares debido a su trabajo remunerado fuera del hogar y como consecuencia de una distribución más equitativa de las tareas del hogar entre el hombre y la mujer.
- La consideración del hombre y la mujer como encargados de mantener la familia, siendo ambos la cabeza del hogar, asumiendo el aprovisionamiento de ingresos económicos. Además el hombre comienza a asumir las tareas del hogar de manera equitativa con la mujer.

Todo ello ha conseguido la incorporación del colectivo femenino al mercado laboral siendo uno de los fenómenos más relevantes de la historia reciente. Existen datos que corroboran esta afirmación: en la Unión Europea en el año 2000 la tasa media de empleo femenino era del 53.7%, mientras que en el año

2013 aumentó al 62.7%. En el caso concreto de España las cifras se encuentran por debajo del promedio, con un 53.8%, demostrando que aún queda un difícil camino que recorrer. A continuación se muestra una gráfica en la que aparecen los datos de las tasas de empleo femenino en los países pertenecientes a la Unión Europea en el año 2017.

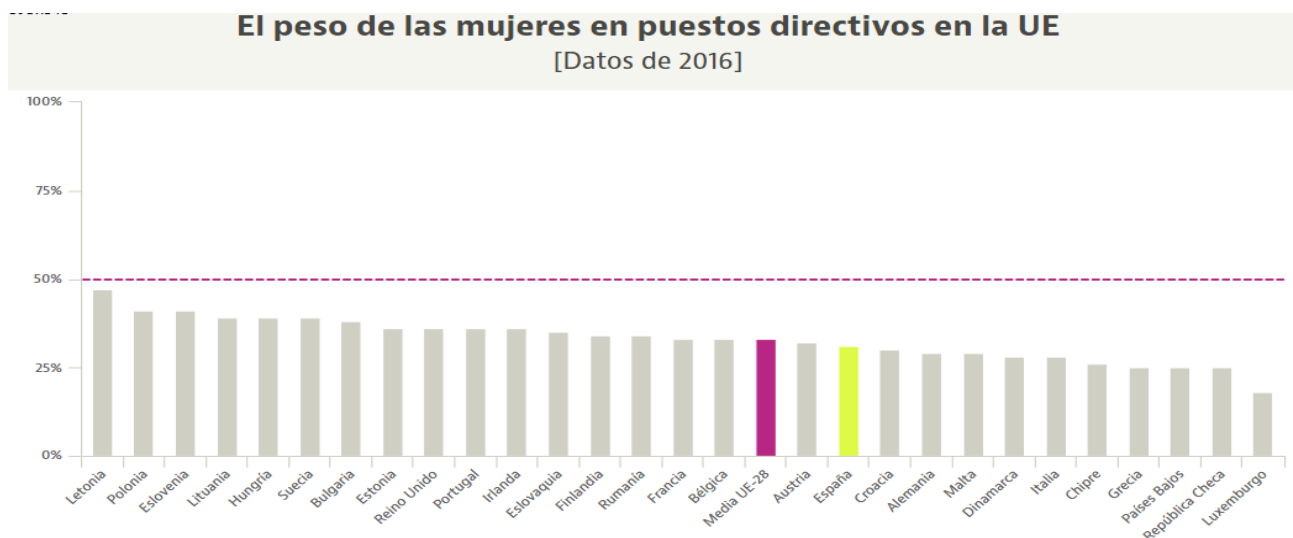
Ilustración 1. Tasa de empleo femenino en la Unión Europea



Fuente: Eurostat/IEE

En la ilustración anterior podemos observar los datos de la tasa media de empleo femenino en el año 2017, tanto en la Unión Europea como en España. La media en España sigue siendo inferior a la de la Unión Europea, siendo uno de los países europeos con menor tasa de empleo femenino. A raíz de ello y siendo el tema principal de la investigación, a continuación muestro una imagen donde aparecen los datos del año 2016 relativos al peso de las mujeres en los puestos directivos en la Unión Europea:

Ilustración 2. El peso de las mujeres en puestos directivos en la UE.



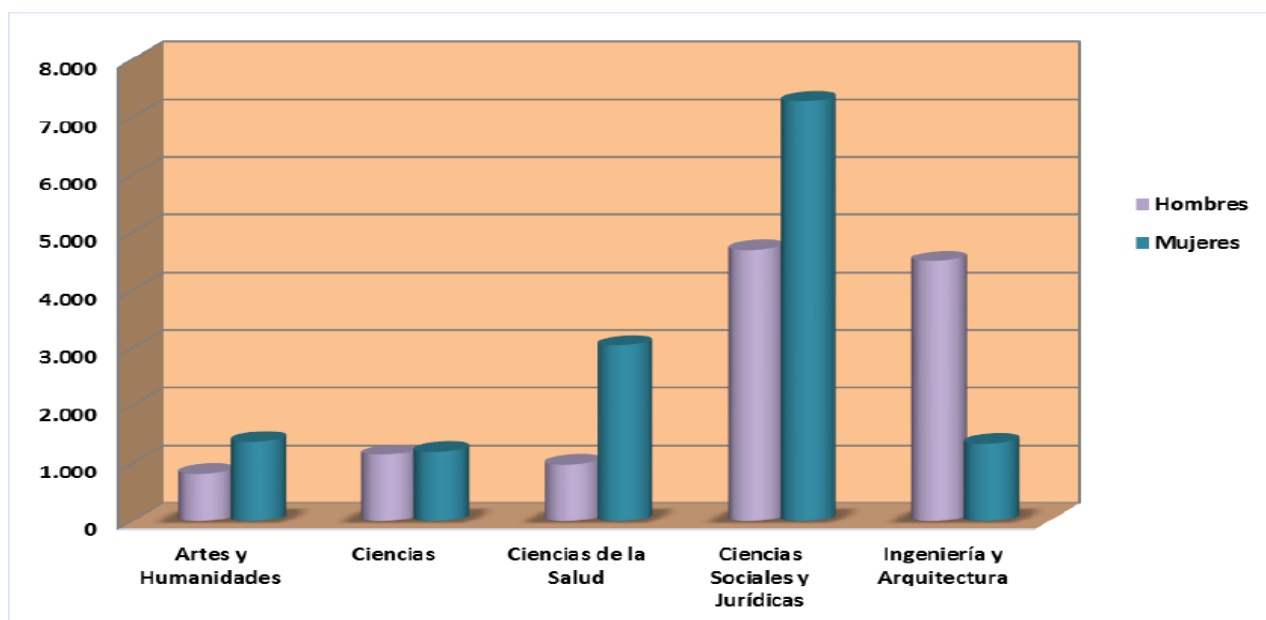
Fuente: IEE/Eurostat

Como podemos observar en ningún país perteneciente a la Unión Europea el peso de las mujeres en los puestos directivos supera al de los hombres. Un dato destacable es el caso de España donde el país vuelve a encontrarse en un puesto inferior a la media Europea.

2.2.1. FEMINIZACIÓN DE LA PROFESIÓN DEL TS

La elección de los estudios es una cuestión de sexo, lo que repercute en una desigual distribución de sexos en los distintos estudios. Un ejemplo de ello es que carreras universitarias de humanidades, ciencias sociales, jurídicas y de la salud están representadas en mayor medida por mujeres y dentro de las ciencias sociales la carrera más feminizada es trabajo social (Azpeitia, 1998). A continuación muestro una ilustración en la que se pueden observar los datos de los estudiantes matriculados en el curso 2019-2020 en la Universidad de Zaragoza según las distintas ramas académicas.

Ilustración 3. Estudiantes matriculados en el curso 2019-2020 en la Universidad de Zaragoza según sexo y según las distintas ramas académicas.



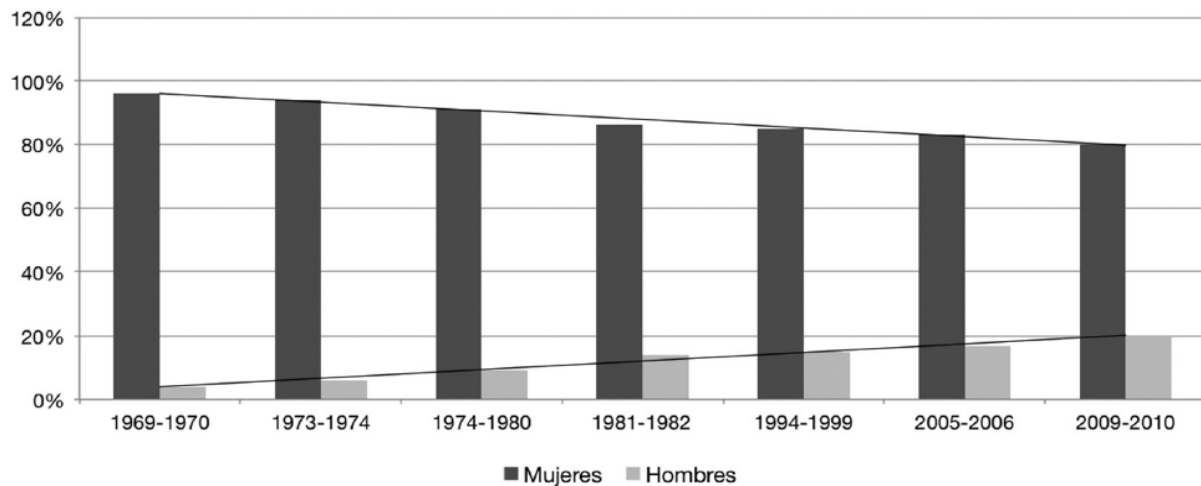
Fuente: Datuz.

A partir de esta ilustración podemos observar la predominancia de las mujeres en la matriculación en las carreras universitarias pertenecientes a las ramas académicas de artes y humanidades, ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas. Mientras en las carreras universitarias pertenecientes a la rama académica de ciencias, la matriculación es igualitaria en ambos sexos. Sin embargo en las carreras universitarias pertenecientes a las ramas académicas de ingeniería y arquitectura la predominancia en la matriculación de las mismas es masculina. Con ello se corrobora que actualmente la elección de los estudios sigue siendo una cuestión de sexo.

El proceso de profesionalización del trabajo social comienza a finales del siglo XIX y principios del XX en Europa y EE.UU, como consecuencia de la progresiva industrialización así como de la expansión del capitalismo y la pobreza, que hizo desarrollar al Estado un papel más activo en el ámbito social. Centrándonos en España, la cuestión de la feminización de la acción social emergió antes de su profesionalización. Existen datos que lo corroboran contabilizando el número de alumnado matriculado en trabajo social, lo que confirma el mantenimiento de la feminización a lo largo de las últimas cuatro décadas,

a pesar de que se visualiza un aumento del número de varones a lo largo del tiempo. A partir del año 2005 los hombres representan un 17% del alumnado matriculado en trabajo social e incluso asciende a un 20% en el curso académico 2009-2010 (Roldán et al., 2012). A continuación muestro una imagen donde se puede observar la evolución del alumnado matriculado en trabajo social por sexo.

Ilustración 4. Evolución del alumnado matriculado en trabajo social por sexo.



Fuente: Rodríguez-Miñón Sala, 2017

A partir de la imagen anterior podemos observar que la predominancia de la mujer a la hora de matricularse en la carrera universitaria de trabajo social es una realidad. A pesar de ello se ve reflejada una evolución en relación con el aumento de la matriculación de los hombres en los últimos años y en consecuencia, la disminución de la mujer. A continuación muestro una ilustración donde aparecen datos actualizados del alumnado matriculado en trabajo social en la Universidad de Zaragoza según sexo:

Ilustración 5. Alumnos matriculados en Trabajo social en Zaragoza por sexo 2015-2020.



Fuente: Datuz

A partir de la anterior ilustración podemos afirmar la predominancia de las mujeres como alumnas matriculadas en la carrera de trabajo social en la Universidad de Zaragoza en la actualidad.

Dando por hecho que los conocimientos implican poder, el trabajo social, tal y como ponen de manifiesto Lorente y Luxardo, es un claro ejemplo del desequilibrio que se genera cuando dichos conocimientos se reparten de forma no igualitaria entre hombres y mujeres. En concreto, el hecho de que haya una mayor presencia de mujeres en una profesión, supone una mayor dificultad para producir, controlar y distribuir los conocimientos propios de dicha profesión. (Lorente y Luxardo, 2018)

Desde sus inicios como profesión el trabajo social ha estado compuesto principalmente por mujeres, debido a la vinculación antropológica de las mujeres con el ámbito del cuidado y sus derivaciones en la atención directa a las personas tanto en la esfera de lo privado, como de lo público.

A pesar de que tanto el cuidado social como la ayuda, lleven a cabo una función económica y social imprescindible en la sociedad, no son consideradas como actividades exitosas para progresar tanto en el terreno social como laboral.

Actualmente la denominada división sexual del trabajo posmoderna sigue reproduciendo cultural y simbólicamente un esquema de trabajo de larga duración en el tiempo que continua limitando principalmente el cuidado y la ayuda directa a los demás en las mujeres, tanto en actividades de la reproducción social como en la organización del trabajo en las sociedades contemporáneas. Como consecuencia de ello surge la feminización de un campo de conocimiento y actuación profesional, lo que repercute en el desarrollo laboral y académico de las mujeres, así como de los hombres que se encuentren en el mismo. Todo ello visibiliza hasta donde el género es una construcción cultural, donde hombres y mujeres pueden socializar aquellos contenidos ligados al género, sin ser automático el intercambio de papeles (Lorente y Luxardo, 2018).

2.3. MARCO JURÍDICO

2.3.1. LEGISLACIÓN DEL TERCER SECTOR

Como en cualquier otro sector de la sociedad (público/privado) debe haber una mínima regulación normativa, por lo que creo necesario explicar la evolución legislativa en el tercer sector.

Para comenzar debo nombrar la *Ley 191/1964, de 24 de diciembre*, de Asociaciones, cuyo nombramiento fue clave en relación con el inicio del fenómeno asociativo, ya que sirvió para legalizar entidades ya existentes (BOE-A-1964-21491). En relación con la Comunidad Autónoma de Aragón, a partir de su aprobación, llegó un periodo de estabilización, que con la llegada de la democracia en 1975, comenzó una nueva etapa de expansión en la que se ha consolidado el Tercer sector en la misma (Informe de la economía social de Aragón).

Sin embargo, es años más tarde cuando mediante el *Real Decreto 569/1995, de 7 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de fundaciones*, se transfieren a la misma “las funciones que la Administración del Estado realiza respecto de las fundaciones que desarrollen principalmente sus funciones en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón”. De esta manera estas entidades aragonesas deben inscribirse en el Registro creado al efecto por la Diputación General de Aragón (BOE-A-1995-11181).

Otro de los hitos más relevantes en relación con las fundaciones es el nombramiento del *Decreto 276/1995, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón*, por el que se regulan las competencias en materia de Fundaciones y se crea el Registro de Fundaciones (BOA).

Continuando con las asociaciones, un hito importante en relación con el respaldo institucional de estas organizaciones fue con la aprobación de la *Ley Orgánica 1/2002, de 22 de Marzo*, donde se regula el Derecho de Asociación en España. Resalta la relevancia del asociacionismo como instrumento de integración en la sociedad, favorecedor de la libertad y la igualdad de los individuos, y como mecanismos de participación de las personas en los asuntos públicos (BOE-A-2002-5852).

En relación con las Fundaciones, existe la *Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones* cuyo objetivo consiste en desarrollar el derecho de fundación, reconocido en el artículo 34 de la Constitución, y establecer las normas de régimen jurídico de estas organizaciones que corresponde dictar al Estado, así como regular las fundaciones de competencia estatal (BOE-A-2002-25180).

En el ámbito de la igualdad de género, existe la *ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, cuyo principal objetivo es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sin importar la circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, con el fin de alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria. Establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, cualquier forma de discriminación por razón de sexo (BOE-A-2007-6115). Esta ha sufrido una última actualización mediante el nombramiento del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, basado principalmente en la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, donde las empresas deben inscribir sus planes de igualdad, y a su vez se desarrollará el diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos, así como el Registro de Planes de Igualdad, en relación con su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso (BOE-A-2019-3244).

En relación con el tercer sector en general, un hecho relevante fue la aprobación de la *Ley 5/2011 de 29 de marzo, de Economía Social en España*, debido al reconocimiento institucional y la visibilidad social del sector. En el artículo 4 de la misma se explican los principios orientadores de la economía social; y en el artículo 5 la ley define claramente las tipologías de organizaciones que forman parte de este sector (BOE-A-2011-5708). Esta ley ha sido modificada por la *Ley 31/2015, de 9 de septiembre*, mediante la que se actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social (BOE-A-2015-9735).

Otro hito importante en el tercer sector de acción social, es la *Ley 43/2015, de 9 de Octubre*, cuyo objetivo principal es regular las entidades pertenecientes a este sector, reforzar su capacidad como interlocutoras ante la Administración General del Estado, respecto de las políticas públicas sociales y definir las medidas de fomento que los poderes públicos podrán adoptar en su beneficio (BOE-A-2015-10922).

Una parte que conforma el tercer sector, es el voluntariado, regulado mediante la *Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado*, que tiene por objeto promover y facilitar la participación solidaria de la ciudadanía en actuaciones de voluntariado realizadas a través de entidades de voluntariado, dentro y fuera del territorio del Estado y basadas en los valores y principios del voluntariado. De la misma manera fija los requisitos que deben reunir los voluntarios y el régimen jurídico de sus relaciones con las entidades de voluntariado y con los destinatarios de estas actuaciones (BOE-A-2015-11072).

Por último y siendo uno de los ámbitos más importantes dentro de la actuación del tercer sector debo resaltar la *Ley 5/2009, de 30 de junio*, de Servicios Sociales de Aragón, modificada más adelante por la *Ley 11/2016, de 15 de diciembre*, de acción concertada para la prestación a las personas de servicios de carácter social y sanitario (BOE-A-2009-13689).

2.3.2. TIPOS DE ÓRGANOS DIRECTIVOS

Siendo el tema principal en el que se basa la investigación sociológica que estoy llevando a cabo, es necesario definir los tipos de órganos directivos presentes en las distintas entidades pertenecientes al tercer sector de acción social.

Según Felipe Lorenzo del Río, la junta directiva “Son un grupo de individuos que se encargan de la dirección de una institución o empresa. Sus funciones suelen estar determinadas por los estatutos de la institución o empresa” (Felipe Lorenzo del Río, 2020). Según la guía metodológica de actuación en asociaciones “es el órgano colegiado que dirige la asociación cuando la asamblea no está reunida. Ha de coordinar el funcionamiento ordinario de la entidad, y es elegida por la asamblea según los criterios que marque los Estatutos” (Programa de Empleabilidad del Plan de Empleo del Municipio de Cádiz, 2020, p.17).

Según la enciclopedia jurídica el patronato

Es un órgano de gestión o de gobierno de una entidad, generalmente de tipo institucional, que realiza actividades de interés general sin ánimo de lucro. Vela por el cumplimiento de la voluntad del fundador, cumple los fines fundacionales y administra los bienes y derechos de la fundación. Su composición debe ser colegiada (Enciclopedia Jurídica, 2020).

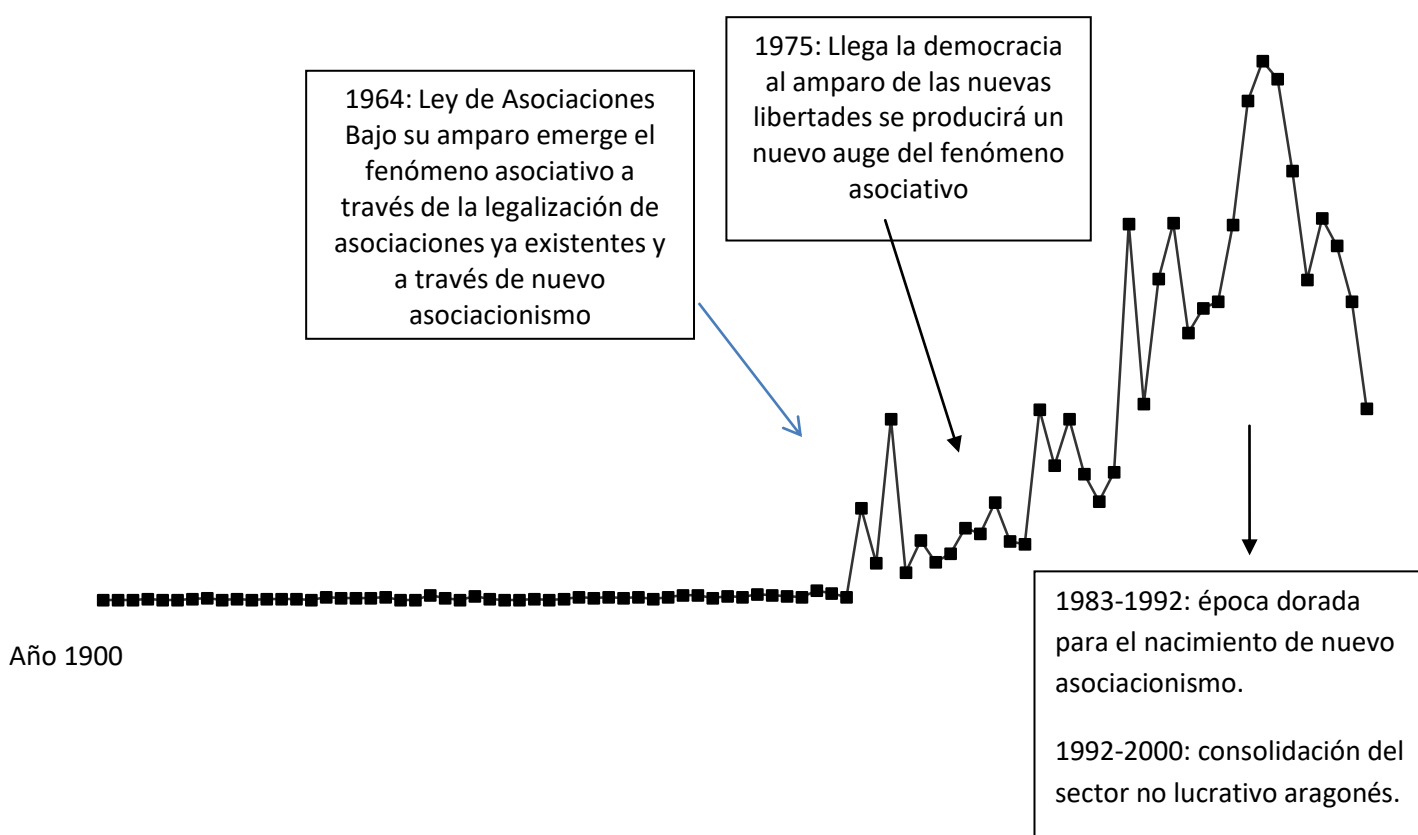
Según la fundación gestión y participación social, la asamblea general “es el órgano donde reside la soberanía de la asociación y está compuesta por todos los socios. Debe reunirse al menos una vez al año, con carácter ordinario, para aprobar las cuentas del año que termina, y el presupuesto del año que empieza” (Fundación gestión y participación social, 2016).

3. CONTEXTUALIZACIÓN

3.1. TERCER SECTOR EN ARAGÓN

Aragón es una comunidad autónoma situada al norte de España, compuesta por tres provincias: Zaragoza, Huesca y Teruel, en las cuales me voy a centrar a la hora de realizar la investigación. Por ello me interesa conocer el alcance e importancia del tercer sector en esta comunidad debido a que, en los últimos años, el valor de las entidades asociativas como actores activos en las políticas públicas ha aumentado notablemente desde los distintos ámbitos de actuación en sus dimensiones: política, económica y social. La siguiente imagen creada por el Consejo Económico y Social de Aragón representa de manera clara el desarrollo asociativo en la comunidad durante el siglo XX.

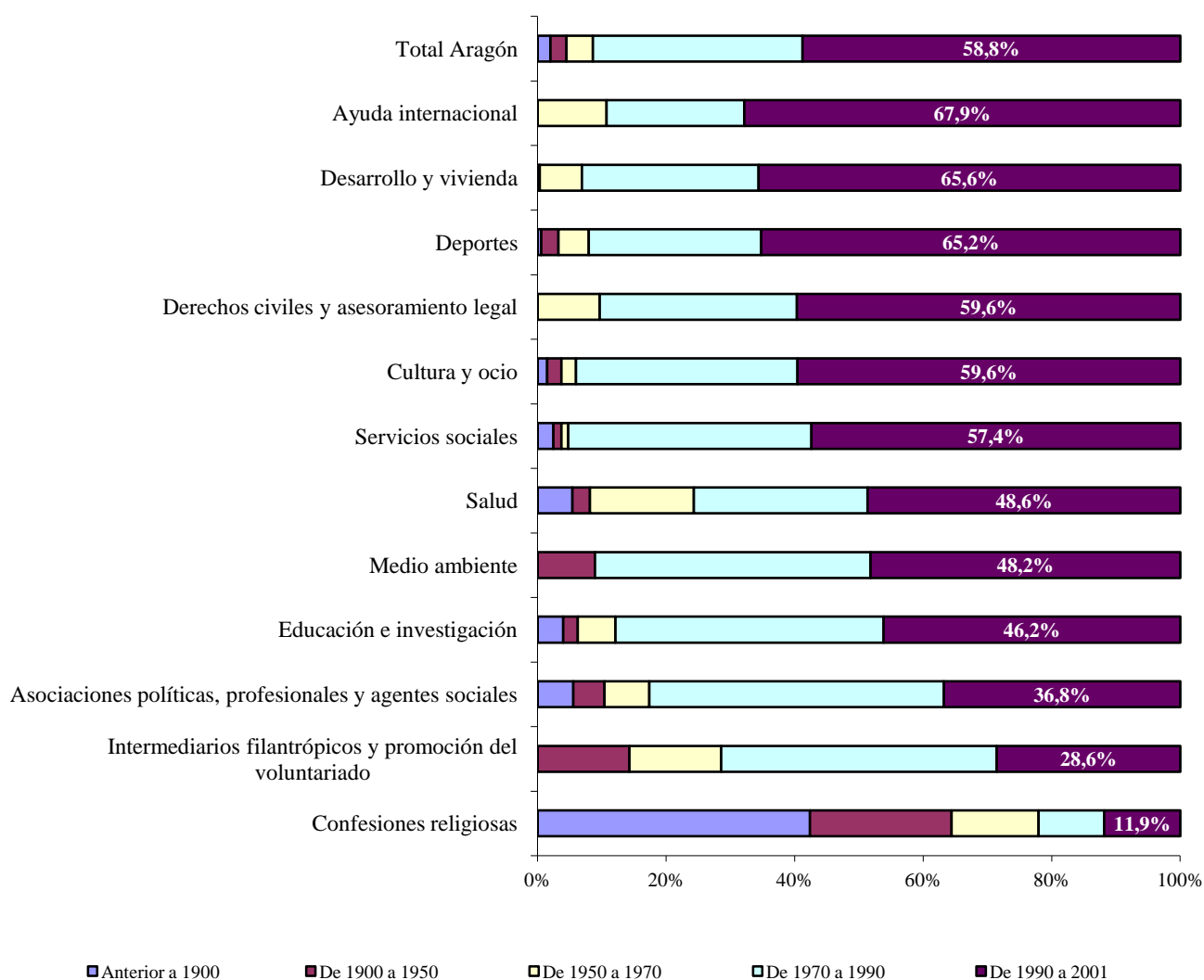
Ilustración 6. Desarrollo asociativo en la Comunidad Autónoma de Aragón durante el siglo XX.



Fuente: Consejo Económico y Social de Aragón (2003)

Como podemos observar en la imagen anterior, la mayor parte de las asociaciones en Aragón nacieron en la década de los noventa, aunque existe cierta diferencia según la actividad principal de las entidades. Entre las de mayor antigüedad podemos destacar: las entidades religiosas, filantrópicas y político-profesionales. Sin embargo las entidades surgidas más recientemente son aquellas que responden a las nuevas necesidades y demandas sociales surgidas, entre las que encontramos: las de ayuda internacional como expresión de los valores de solidaridad y las de desarrollo y vivienda entre otras. A continuación se muestra una imagen en la que se aprecian las entidades existentes en el año 2000, según el año de creación.

Ilustración 7. Entidades existentes en el año 2000, según el año de creación en la Comunidad Autónoma de Aragón.



Fuente: Consejo Económico y Social de Aragón (2003)

Aragón a su vez, es una Comunidad Autónoma en la que hay que destacar la fuerte presencia e implantación de este sector de la economía. Como señala el CEPES- Aragón (asociación de economía social de Aragón) esta Comunidad Autónoma cuenta con al menos una organización representativa de cada una de las entidades que la integran, por lo que destaca por ser una de las regiones con mejor organización y estructura en comparación con otras del resto de España.

En la dimensión política, el campo temático ha aumentado notablemente, lo que ha facilitado la aparición de nuevas entidades sociales. Esta expansión de la influencia política hace que sea más compleja.

En la dimensión económica actualmente el desarrollo territorial depende en su mayoría del grado de implicación de su sociedad, lo que implica que las actuaciones de asociaciones empresariales, sindicales, profesionales, de consumidores y de grupos de interés organizados en esta dimensión, adquieren mayor importancia específica. En la dimensión social las intervenciones de las asociaciones como prestadoras de servicios y canalizadoras de demandas sociales, están adjudicando una importante labor en el ejercicio de las políticas públicas y admisión de responsabilidades de interés común (tercer sector Aragón).

- En relación con las asociaciones según el informe de la economía social de Aragón, constituyen una de las experiencias organizativas, junto con las cooperativas y mutualidades, que dieron lugar al surgimiento y consolidación de la Economía Social en Europa. En relación con la comunidad autónoma de Aragón a continuación muestro una tabla donde aparecen el número de asociaciones activas en la comunidad durante los años 2016, 2017 y 2018, siendo una estimación según los registros provinciales de Huesca, Zaragoza y Teruel, realizados en el Registro General de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón. En él se incluyen el número de asociaciones de nueva creación en cada año, así como las que han comunicado alguna señal de actividad al Registro durante dicho año.

Tabla 1. Número de asociaciones de nueva creación cada año y aquellas que comunican alguna señal de actividad al Registro durante dicho año.

	2016	2017	2018
Huesca	1.548	2.032	2.615
Teruel	1.250	1.320	1.422
Zaragoza	3.195	4.065	4.954
Aragón	5.993	7.417	8.991

Fuente: elaboración propia a partir de las estimaciones realizadas por los Registros de Asociaciones de Huesca, Teruel y Zaragoza.

Esta tabla nos proporciona cifras a partir de las cuales permiten observar el dinamismo del sector asociativo en la comunidad. Además podemos resaltar que Zaragoza es la provincia donde se han constituido la gran mayoría de las asociaciones, a pesar de que las tres provincias presentan ritmos de crecimiento similares. En relación con el número de entidades creadas en Aragón en los últimos años se aprecia cierta ralentización respecto de años anteriores.

Como señala el informe de la economía social de Aragón, a partir de la información proporcionada por el Registro de Asociaciones de Aragón sobre la actividad de las asociaciones creadas en el mismo, se ha realizado una tabla en la que aparece la distribución de las asociaciones creadas en Aragón por provincias, según su finalidad, la cual aparece a continuación:

Ilustración 8. Distribución de las asociaciones creadas en Aragón por provincias, según su finalidad.

	Huesca				Zaragoza				Teruel				Aragón			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Grupo 1 Cultura y Ocio	51	58	48	56	191	271	208	158	69	85	64	88	311	414	320	302
Grupo 2 Educación e Investigación	9	5	5	6	7	18	10	18	4	0	0	2	20	23	15	26
Grupo 3 Salud	1	1	1	1	9	30	19	8	0	1	0	3	10	32	20	12
Grupo 4 Servicios Sociales	8	8	3	1	32	34	12	12	0	6	3	3	40	48	18	16
Grupo 5 Medio Ambiente	5	3	5	0	16	18	11	9	3	3	3	3	24	24	19	12
Grupo 6 Servicios Cívicos	10	11	6	3	19	22	13	12	5	2	1	2	34	35	20	17
Grupo 7 Ley, Defensa y Política	12	8	15	13	23	36	21	25	3	5	2	4	38	49	38	42
Grupo 8 Intermediarios filantrópicos y promoción de voluntariado	0	0	1	2	3	1	0	3	0	0	0	0	3	1	1	5
Grupo 9 Actividades Internacionales	6	3	5	4	3	11	10	8	0	1	0	0	9	15	15	12
Grupo 10 Religión	0	0	0	0	1	2	6	1	2	2	2	3	3	4	8	4
Grupo 11 Negocio, Asociaciones profesionales y Uniones	1	3	1	2	5	22	7	10	0	0	0	1	6	25	8	13
Sin especificar	0	1	1	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	1	5

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Registro General de Asociaciones de Aragón.

Como se puede apreciar en la ilustración anterior, la mayoría de las asociaciones aragonesas se encuentran en el “grupo 1 de cultura y ocio”, puesto que las actividades de este grupo suman más del 60% del total de asociaciones de Aragón, lo que según el Consejo Económico y Social de Aragón implica la expresión de valores que expresan la necesidad de compartir con los demás aficiones culturales, deportivas y festivas. No obstante, también son importantes aquellas actividades relacionadas con la ley, defensa y política, la educación e investigación o los servicios cívicos y sociales, cuyos fines están relacionados entre otros, con el bienestar social, la conciencia social, intereses laborales, la defensa de los derechos..., lo que corrobora la afirmación de el Consejo Económico y Social de Aragón basada en que el asociacionismo es considerado como una expresión de la relación social organizada de los ciudadanos, siendo un indicador de la participación social de una sociedad, aunque este no es el único.

En relación con el empleo en las asociaciones aragonesas, el informe de la economía social de Aragón recoge las cifras mediante una tabla compuesta por los datos de las asociaciones que presentaron la declaración del impuesto de sociedades en cada año, y cuyos datos los ha cedido la AEAT (Agencia Estatal de Administración Tributaria). La tabla la muestro a continuación:

Ilustración 9. Datos de las asociaciones que presentaron la declaración del impuesto de sociedades en cada año.

	2014	2015	2016	2017
Huesca	739	766	786	846
Teruel	205	202	231	239
Zaragoza	3.087	3.223	3.236	3.381
Aragón	4.031	4.191	4.253	4.466

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Como se puede observar a través de las cifras que aparecen en la imagen, el empleo del sector asociativo aragonés se concentra mayoritariamente en la provincia de Zaragoza, con el 75% del empleo total de asociaciones aragonesas.

- En relación con las fundaciones al igual que a las asociaciones, son consideradas en Europa como patrimonio de la ciudadanía, teniendo de esta manera un gran apoyo institucional. En la Comunidad Autónoma de Aragón existe una evolución positiva en relación con el número de fundaciones activas, que dependen directamente del dinamismo fundacional, cuyos datos los muestro en la siguiente tabla.

Tabla 2. Número de Fundaciones activas en Aragón según año.

	2015	2016	2017	2018
Fundaciones activas	515	521	526	534

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Registro de Fundaciones del Gobierno de Aragón

El sector fundacional aragonés posee una gran variedad de actividades, lo que denota una gran heterogeneidad debido a que existen entidades dedicadas a todos los tipos de fines, los cuales están recogidos en la siguiente clasificación.

Ilustración 10. Variedad de actividades en el sector fundacional aragonés según año.

	2016		2017		2018	
	N	%	N	%	N	%
Cultura y Ocio	68	13,05%	68	12,93%	69	12,92%
Educación, investigación y formación	102	19,58%	103	19,58%	104	19,48%
Salud	28	5,37%	30	5,70%	30	5,62%
Servicios sociales	157	30,13%	159	30,23%	166	31,09%
Medio ambiente	14	2,69%	14	2,66%	14	2,62%
Desarrollo local y comunitario	44	8,45%	44	8,37%	43	8,05%
Derechos civiles y partidos políticos	16	3,07%	16	3,04%	16	3,00%
Intermediarios filantrópicos	6	1,15%	6	1,14%	6	1,12%
Cooperación internacional	38	7,29%	38	7,22%	38	7,12%
Religiosas	23	4,41%	23	4,37%	23	4,31%
Profesionales	10	1,92%	10	1,90%	10	1,87%
Otros	15	2,88%	15	2,85%	15	2,81%
Total	521		526		534	

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Registro de Fundaciones del Gobierno de Aragón

La ilustración anterior muestra la distribución de las fundaciones activas en Aragón, según los fines de las mismas. Como se puede observar en la misma, los fines más relevantes en las entidades aragonesas son los servicios sociales, y educación, investigación y formación. De la misma manera, existen otras actividades que también son significativas como la cultura y ocio, desarrollo local y comunitario, la cooperación internacional, y la salud.

En relación con el mercado laboral en las fundaciones aragonesas el Informe de la economía social de Aragón muestra los datos desde el año 2014 hasta el 2017, en relación con las provincias pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Aragón, donde se visualiza una estabilidad en los años comprendidos.

Ilustración 11. Mercado laboral en las fundaciones aragonesas en las provincias pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Aragón según año.

	2014	2015	2016	2017 *
Huesca	197	205	235	185
Teruel	172	138	155	100
Zaragoza	6.216	6.373	6.514	6.436
Aragón	6.585	6.716	6.904	6.721

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Como se ve reflejado en la imagen, en relación con la clasificación a nivel provincial se detecta que el empleo fundacional se concentra mayoritariamente en la provincia de Zaragoza, marcando una tendencia general para la Comunidad. Mientras que Huesca y Teruel, son las que soportan variaciones más profundas; finalizando 2017 con un descenso tras el aumento del año anterior. (Bernad et al, 2018).

Para profundizar en el tercer sector en la Comunidad Autónoma de Aragón, creo necesario nombrar y definir la Plataforma del Tercer Sector en Aragón, constituida el 24 de junio de 2015, y cuyo presidente es Fernando Giménez. Se fundó formalmente como una organización unitaria de interlocución social, de nexo entre organizaciones, basado en la cohesión y solidaridad. Está compuesta por distintas entidades: Cáritas autonómica de Aragón, comité de entidades representantes de personas con discapacidad en Aragón (CERMI), Coordinadora Aragonesa del Voluntariado, Cruz Roja Española en Aragón, Organización nacional de ciegos españoles (ONCE), Plataforma del Voluntariado de Aragón y la Red Aragonesa para la Inclusión. El fin principal de la misma consiste en reforzar la cohesión interna, así como la identidad como sector, además de la inter-cooperación y la gestión eficiente del ámbito de lo social. A su vez pretende ser una entidad de cohesión y unidad de acción de las organizaciones que la forman con el fin de defender el valor de lo social, el Estado de Bienestar, los derechos sociales, y de esta manera, propiciar la máxima colaboración público-privada favoreciendo a los colectivos sociales más vulnerables (Plataforma del tercer sector, 2020).

4. METODOLOGIA

4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El propósito de la investigación sobre la distribución por sexo de los órganos directivos en el tercer sector de acción social consiste en primer lugar en conocer de manera más cercana el tercer sector, y quienes ocupan los puestos directivos del mismo. Una vez conseguida esa información, poder averiguar si es cierta la hipótesis de que la mayoría de puestos directivos son ocupados por hombres, y si en ese caso, existe un techo de cristal que no permite que las mujeres accedan a los mismos. Por otro lado quiero identificar si en las titulaciones de quienes integran estos organismos se encuentra la profesión de trabajo social. Teniendo en cuenta que esta profesión está bastante feminizada en la actualidad, debido a que aproximadamente el 90% de estudiantes que deciden realizar esta carrera universitaria son mujeres.

Para llevar a cabo los objetivos de la investigación, me debo plantear una serie de preguntas que espero poder responder al finalizar el estudio:

- ¿Quiénes ocupan los puestos directivos del tercer sector?
- ¿Existe un techo de cristal a la hora de acceder a los puestos directivos por parte de las mujeres?
- ¿Qué diferencia a las entidades con mujeres ocupando puestos de los órganos directivos respecto de las que únicamente los ocupan los hombres?
- ¿Cuántas entidades existen en Aragón sin mujeres ocupando puestos en los órganos directivos?
- ¿Cómo se accede a los puestos directivos de las entidades del tercer sector?
- ¿Qué funciones realizan los hombres en los puestos directivos que no puedan llevar a cabo las mujeres?
- ¿Cuáles son las razones por las que existe mayor número de hombres ocupando puestos directivos?
- ¿Qué profesiones desempeñan las personas que ocupan los puestos directivos del tercer sector en Aragón?

4.2. OBJETIVOS

Una vez conocido el contexto acerca del tercer sector de acción social, el lugar que ocupan las mujeres en el mismo, y la feminización de la profesión, esta investigación parte desde la desigualdad de oportunidades en el terreno laboral por razón de sexo. Debido a ello el principal objetivo del estudio consiste en conocer la razón por la que existe un mayor número de puestos directivos ocupado por los hombres siendo que la mayoría de profesionales del trabajo social son mujeres.

Por ello, los objetivos específicos a desarrollar son los siguientes:

- Conocer detalladamente la misión de la entidad
- Establecer el número de personas y sexo de quienes conforman la junta directiva de cada entidad
- Determinar el sexo y profesión de las personas que ocupan el puesto de presidente, vicepresidente y secretario de cada organización
- Identificar las tipologías de los órganos directivos del tercer sector de acción social
- Identificar la forma jurídica de las entidades
- Delimitar la población a la que se dirige las entidades sociales
- Definir el ámbito territorial de las organizaciones

- Registrar la antigüedad de la entidad

4.3. VARIABLES

Una vez conceptualizados los términos en los distintos apartados del marco teórico y explicados los objetivos del trabajo, me dispongo a desarrollar las distintas variables seleccionadas con la finalidad de recoger la información empírica necesaria para poder realizar las futuras conclusiones. Para ello he definido una serie de variables:

En primer lugar decido seleccionar variables cualitativas que son: forma jurídica de la entidad, año y lugar de fundación, ámbito de actuación, año de la última memoria publicada, misión de la entidad, grupo de población al que se dirige, ámbito territorial, así como el tipo de órgano directivo de la misma. Todo ello con el fin principal de conocer más de cerca la entidad que voy a analizar. Por otro lado utilizo variables cuantitativas donde podemos encontrar: el número de personas en la junta directiva, el número de mujeres que hay en la misma, así como el número y sexo de los vocales que se encuentra en la misma. Por último he escogido variables socio demográficas y socio laborales para conocer el sexo y la profesión del presidente, vicepresidente y secretario de la junta directiva de cada entidad.

Tabla 3. Variables.

Variables cualitativas	Variables cuantitativas	Variables socio demográficas y socio laborales
Forma jurídica de la entidad	Número de personas en la junta directiva	Sexo y profesión del presidente
Año y lugar de Fundación	Número de mujeres en la junta directiva	Sexo y profesión del vicepresidente
Ámbito de actuación	Número y sexo de los vocales en la junta directiva	Sexo y profesión del secretario
Año de la última memoria publicada		
Misión		
Grupo de población al que se dirige		
Ámbito territorial		
Tipo de órgano directivo		

Fuente: Elaboración propia

4.4. POBLACIÓN: SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La selección de la población objeto de estudio a la que va dirigida la investigación son aquellas entidades que pertenecen al tercer sector de acción social de la Comunidad Autónoma de Aragón. El motivo de la selección de estas entidades se debe a que configuran una muestra representativa del total de ellas y, bajo mi punto de vista son aquellas que considero mejor simbolizan el panorama general.

Previo a explicar el número de entidades escogidas como muestra representativa para llevar a cabo la investigación, creo necesario aclarar que según el CEPES en la Comunidad Autónoma de Aragón existen más de 10.000 entidades de economía social, constituyendo el 4% del empleo total aragonés (Asociación de Economía Social de Aragón). Una vez conocidos estos datos he decidido seleccionar 20 de ellas.

A la hora de elegir las entidades con las que he trabajado a lo largo de la investigación he tenido en cuenta distintos criterios. En primer lugar el tamaño de la entidad diferenciando entre grande (nacional), mediana (autonómica) y pequeña (provincial/municipal), en relación con el número de empleados que la componen así como la repercusión de la misma en el panorama general, escogiendo al menos una de cada formato. Otro de los criterios a tener en cuenta ha sido la zona geográfica donde se sitúan las entidades, estando situadas en las provincias que conforman la Comunidad Autónoma de Aragón: Zaragoza, Huesca y Teruel, seleccionando, al menos, una entidad perteneciente a cada una de las provincias. De la misma manera he intentado que la actuación de las entidades seleccionadas esté dirigida a los distintos sectores de la población, así como que la misión de cada una de ellas sea distinta. Por último he procurado escoger entidades con distinta forma jurídica.

Concretamente la muestra se compone de 20 entidades, algunas de ellas cuyo ámbito de actuación territorial sobrepasa el ámbito autonómico, siendo este nacional e internacional, pero todas ellas con delegaciones en las distintas provincias de la Comunidad Autónoma de Aragón. A continuación muestro una tabla en la que se puede observar de manera detallada los criterios de elección de cada una de las entidades escogidas como muestra:

Tabla 4. Criterios elección entidades.

Entidad	Tamaño	Zona geográfica	Sector de población	Tipo de órgano directivo	Forma jurídica
1	Grande	Zaragoza, Huesca y Teruel	Infancia	Junta directiva	Organización internacional privada
2	Mediana	Zaragoza	Familias monomarentales	Asamblea general	Asociación
3	Pequeña	Huesca	Residentes en el valle de Benasque	Asamblea general	Asociación
4	Pequeña	Huesca	Personas afectadas por la droga	Asamblea general	Asociación
5	Mediana	Zaragoza	Personas afectadas por el VIH	Asamblea general	Asociación
6	Pequeña	Zaragoza	Personas sin hogar	patronato	Asociación
7	Pequeña	Huesca	Personas con adicciones	Patronato	Fundación
8	Grande	Zaragoza, Huesca y Teruel	Migrantes	Patronato	Fundación
9	Pequeña	Huesca	Personas con enfermedad mental	Patronato	Fundación
10	Grande	Zaragoza, Huesca y Teruel	Sociedad vulnerable	Patronato	Fundación
11	Pequeña	Zaragoza	Personas mayores	Patronato	Fundación
12	Mediana	Zaragoza	Niños, jóvenes y mujeres	Patronato	Fundación
13	Mediana	Zaragoza	Personas con problemas de salud	Patronato	Fundación

			menta		
14	Grande	Zaragoza, Huesca y Teruel	Personas de etnia gitana	Patronato	Fundación
15	Grande	Zaragoza, Huesca y Teruel	Personas ciegas o con otra discapacidad	Asamblea general	Fundación
16	Pequeña	Zaragoza	Madres desvalidas y sus hijos	Junta de gobierno	Fundación
17	Pequeña	Zaragoza	Personas sin recursos económicos	Junta directiva	Obra social
18	Grande	Zaragoza, Huesca y Teruel	Niños y jóvenes en riesgo de exclusión social	Junta directiva	Organización no lucrativa sin filiación política o confesional

Fuente: elaboración propia

4.5. TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS

Al conocer el tema sobre el que iba a basar mi trabajo de fin de grado, pensé en llevar a cabo entrevistas focalizadas con las personas que ocupan los puestos directivos en las entidades seleccionadas como muestra representativa. El motivo se debe a que considero que es una técnica de recogida de datos eficaz debido a que es el instrumento por excelencia de la investigación sociológica.

Como consecuencia de la actual pandemia mundial, covid-19, y de las medidas sanitarias de prevención que se están llevando a cabo debido a los constantes rebrotes del virus, creo conveniente por precaución no llevar a cabo esta técnica. Por ello he considerado necesario aumentar el número de entidades escogidas como muestra representativa para ampliar el universo de investigación y la comparación entre las mismas, así de 12 entidades que tenía pensado analizar he terminado escogiendo 20. Por este motivo la recogida de información se ha basado en la búsqueda minuciosa de las páginas web de las entidades del tercer sector sobre las que se va a realizar la investigación y el posterior análisis de los contenidos recogidos en las mismas, así como de las memorias anuales de las entidades.

El proceso de recogida, y análisis de la información ha comenzado con la elección de las entidades muestra, mediante la búsqueda de las mismas en la red aragonesa de entidades sociales para la inclusión. Como indicadores previos he seleccionado: el tamaño de las entidades, con el fin de contar con la existencia de entidades de distinto tamaño; la localización geográfica de las entidades, ya que como he comentado en el marco teórico, el trabajo está centrado en la Comunidad Autónoma de Aragón y el análisis se centra en la distinción entre las tres provincias que la componen: Huesca, Zaragoza y Teruel.

Una vez escogida la muestra representativa de las entidades he realizado una lista con el conjunto de indicadores, mediante los cuales puedo conseguir la información que necesito y para ello he revisado los objetivos y categorías de análisis utilizadas.

Con el fin de realizar un trabajo eficaz, eficiente y ahorrar tiempo en la medida de lo posible he realizado una tabla en un documento Excel, donde por un lado se encuentran las entidades escogidas y por el otro los indicadores y variables que he utilizado. A partir de ahí he realizado una búsqueda minuciosa acerca de las páginas web de cada una de las entidades escogidas, por la cual he podido conocer la información que

precisaba para realizar la investigación, excepto de 6 entidades. En las páginas web de estas entidades faltaba información relacionada principalmente con los miembros pertenecientes a la junta directiva, sexo y profesión de las personas pertenecientes a la junta, el año de la última memoria y el tipo de órgano directivo, lo que denota falta de transparencia en estas organizaciones.

Debido a ello me puse en contacto vía email con estas entidades explicando mi situación y solicitando la información que no aparecía en su página web. Únicamente recibí respuesta de una de las entidades requiriendo mi acreditación como alumna de trabajo social y certificado acerca de mi trabajo de fin de grado, para facilitarme la información demandada. Una vez se la envié tardaron varios días en enviarme la información solicitada. Respecto a las 5 entidades restantes decidí llamar personalmente a cada una de ellas: 3 de ellas me cogieron el teléfono a la primera y resolvieron mis dudas sin solicitar mi acreditación debido a que alegaron ser entidades transparentes y me facilitaron toda la información requerida por mi parte, a su vez se disculparon por no haber respondido mi email. Las otras dos entidades restantes fueron reiteradas veces y en distintos días los que intenté ponerme en contacto con las mismas vía telefónica y en ningún momento cogieron el teléfono, por lo que a última hora decidí eliminarlas de mi lista de entidades seleccionadas como muestra. Por ello finalmente he utilizado 18 entidades como muestra para llevar a cabo la investigación.

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez mostrados los datos, definidos los objetivos y variables en los que he fijado la atención, así como la población objeto de estudio, todo ello mediante las distintas técnicas de recolección de datos, voy a realizar un análisis de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación.

Para ello voy a llevar a cabo un análisis descriptivo y explicativo con la intención de conocer los elementos en común de la muestra de manera general y con la finalidad de explicar de forma más detallada los resultados obtenidos a partir de las variables escogidas. Para comenzar a realizar el análisis de los datos conseguidos a través del trabajo de campo previamente desarrollado, voy a fragmentar los datos y reorganizarlos en categorías que faciliten su próxima comparación.

5.1. DESIGUALDAD DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS POR RAZÓN DE SEXO

Como hemos visto en el marco teórico, respecto de los conceptos en relación con el órgano directivo de cada una de las entidades seleccionadas como muestra de estudio, los resultados obtenidos son los siguientes: De las 18 entidades escogidas, 4 disponen de una junta directiva, 1 de ellas de junta de gobierno, 9 de patronato y 4 de asamblea general.

Dentro de cada uno de los órganos directivos los resultados en relación con la distribución por sexo de los mismos encontramos que, dentro de las entidades cuyo órgano directivo está compuesto por la junta directiva, en tres de las cuatro entidades aparecen mujeres ocupando puestos directivos, en las entidades cuyo órgano directivo está formado por la junta de gobierno no existe ninguna mujer ocupando puestos directivos, en las organizaciones en las que el órgano directivo está compuesto por el patronato en todas ellas las mujeres ocupan puestos directivos, y en las entidades cuyo órgano directivo está formado por asamblea general en todas ellas las mujeres ocupan puestos directivos.

Otro de los indicadores que creo imprescindible a la hora de realizar el análisis de los datos obtenidos es el sexo de las personas que ocupan los puestos de: presidente, vicepresidente y secretario dentro de las organizaciones escogidas. Una vez obtenidos los resultados creo que es más claro mostrarlos a través de la siguiente tabla:

Tabla 5. Datos de los órganos directivos de las entidades según el sexo de quien ocupa el puesto de presidente, vicepresidente y secretario.

Entidades	Órgano directivo	Presidente	Vicepresidente	Secretario
1	Junta directiva	-hombre	- hombre	- hombre
2		-hombre	- hombre	- hombre
3		- hombre	- hombre	-ND
4		-mujer	-mujer	-mujer
5	Junta de gobierno	-hombre	- hombre	- hombre
6	Patronato	- hombre	- hombre	- hombre
7		- hombre	- hombre	- hombre
8		- hombre	- ND	- hombre
9		-mujer	-mujer	-mujer
10		- hombre	- hombre	- hombre
11		- hombre	- hombre	-mujer
12		- hombre	- hombre	- hombre
13		- hombre	-mujer	- hombre

14		- hombre	-mujer	-mujer
15	Asamblea general	- hombre	-mujer	- hombre
16		-mujer	- hombre	- hombre
17		- hombre	- ND	- hombre
18		- hombre	-mujer	- hombre

Fuente: elaboración propia. (ND: no disponible).

Una vez visualizada la tabla podemos observar que el puesto de presidente del conjunto de las 18 entidades únicamente en 3 de ellas es ocupado por mujeres. Por lo que nos encontramos con que el 83% de las presidencias, en las entidades seleccionadas, son hombres quienes las desempeñan, siendo un dato llamativo debido a que como he comentado en el marco teórico las entidades pertenecientes al tercer sector de acción social deben cumplir planes de igualdad. En relación con el puesto de vicepresidente se contempla un aumento en relación con la ocupación por parte de las mujeres de este puesto ya que de las 16 entidades en las que existe una persona que lo ocupa, en 6 de ellas son mujeres quienes desempeñan este cargo, mientras que en 10 de ellas son hombres. Por ello concluimos con que el 62,5% de las vicepresidencias, en las entidades seleccionadas, son hombres quienes ocupan el cargo, siendo igualmente evidente la desigualdad. Por último el puesto de secretario del conjunto de 17 entidades en las que existe el puesto, únicamente en 4 de ellas es una mujer quien desempeña el cargo. De esta manera el 76% de las secretarías, de las entidades escogidas, son ocupadas por hombres, repitiéndose de esta manera las pautas de diferenciación por razón de sexo.

Con todo ello podemos ratificar que la figura visible de la entidad, quien toma las decisiones más relevantes, es un hombre en la mayoría de las entidades seleccionadas, reiterándose la pauta significativa de que la mujer se encuentra en un segundo plano. También creo importante destacar el hecho de que existe mayor número de fundaciones en las que la mujer ocupa puestos directivos, que en las asociaciones, dato destacable puesto que estas últimas son asamblearias, algo realmente contradictorio.

Siguiendo con los indicadores necesarios para llevar a cabo el análisis de los datos obtenidos es el número de vocales y de ellos cuántos son mujeres en las distintas entidades distribuidas según los órganos directivos que las componen. Para ello creo que es más explícito mediante la realización de una tabla donde aparezcan los resultados, que muestro a continuación.

Tabla 6. Número de vocales y proporción de mujeres en las entidades según los órganos directivos.

Entidades	Órgano directivo	Número de vocales	Número de mujeres vocales
1	Asamblea general	-9	-3
2		-5	-2
3		-3	-1
4		- ND	- ND
5	Junta directiva	-6	-4
6		-4	-2
7		-5	-3
8		-2	-2
9	Junta de gobierno	- Todo hombres *	-
10	Patronato	-4	-1

11		-2	-1
12		- ND	- ND
13		-13	-4
14		-2	-1
15		-10	-6
16		-3	-3
17		-9	-4
18		-13	-5

Fuente: elaboración propia. (ND: no disponible).

*No aparece el número de vocales, únicamente que está formado por hombres.

En relación con los datos observados, se ve claro un aumento en relación con la ocupación por parte de la mujer de este cargo. Como se ve reflejado en la tabla, en dos de las entidades seleccionadas únicamente hay mujeres desempeñando este puesto, en tres de ellas existen más mujeres que hombres, y en otras tres existe igual número de hombres que de mujeres en el cargo, mientras que en ocho son más hombres que mujeres quienes ocupan el puesto, incluso en una de ellas únicamente hay hombres.

Con todo ello podemos observar claramente cómo se repite el patrón basado en que al descender en la estructura directiva de una entidad es mayor el número de mujeres que ocupan estos puestos, en los que existe menor nivel de responsabilidad a la hora de tomar decisiones y repercusión en relación con la entidad. Permaneciendo de esta manera la desigual distribución por razón de sexo de los puestos en los órganos directivos.

A su vez, habiendo utilizado otras variables a la hora de obtener los resultados, tales como el año de creación de la entidad, es un hecho relevante, aunque no determinante, el que en las entidades más actuales se integran mayor número de mujeres en los órganos directivos, pero sin ser una pauta que se cumpla con todas ellas.

Otra variable relevante a la hora de analizar los resultados obtenidos es en relación a conocer si son más igualitarias las entidades del tercer sector laicas o aquellas religiosas. Una vez analizados los resultados en relación con las entidades seleccionadas, en dos de ellas, de carácter religioso, únicamente existen hombres tanto ocupando puestos directivos, como trabajando en la organización en general, porque según los estatutos de estas entidades únicamente pueden formar parte de la orden los hombres. En las demás entidades seleccionadas no existe un criterio como tal mediante el que no se permita la entrada de mujeres ni tenga relación con el ascenso en la estructura directiva de la entidad.

5.2. PROFESIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Debemos tener en cuenta que la investigación que estoy realizando se centra en las entidades pertenecientes al tercer sector de acción social donde las principales profesiones que se desempeñan en las mismas son aquellas relacionadas con el ámbito de lo social como: trabajador social, psicólogo, orientador laboral, educador social, sociólogo y terapeuta ocupacional, entre otros. Centrándonos en la profesión de trabajo social, la cual aspiro a obtener, como se ve reflejado en el marco teórico está muy feminizada.

La lógica nos debería llevar a pensar que las personas que ocupan los cargos directivos de las entidades del tercer sector tienen la formación y/o profesión de trabajador social. Por ello uno de los criterios que creo

imprescindible a la hora de llevar a cabo el análisis de los resultados es el de conocer si es cierta esta hipótesis.

Una vez recogidos los datos acerca de la profesión que ocupan las personas que desempeñan el cargo de presidente, vicepresidente y secretario en las entidades seleccionadas como muestra, he realizado una tabla a partir de la que podemos visualizarlos de manera concreta.

Tabla 7. Profesión de los directivos de las entidades.

Entidad	Presidente	Vicepresidente	Secretario
1	Filosofía y ciencias de la educación	Director de academia	Ciencias económicas y empresariales
2	Psicóloga	Orientadora social y trabajadora social	ND
3	Catedrático de filología francesa	ND	Ejecutivo con cargos de empresa en 5 sociedades
4	ND	Profesor y cronista	ND
5	Sin titulación universitaria	ND	Sin titulación universitaria
6	Ex alcalde	Profesor	Administrador superior de la dirección provincial del I.A.S.S de Zaragoza
7	Arquitecto	Veterinario	Psicólogo de prisiones
8	Director de asociación	Jubilado. Vicepresidente de centro de salud mental y voluntario	ND
9	Doctor en medicina y cirugía	ND	Farmacéutico
10	ND	ND	ND
11	ND	Profesor de derecho	ND
12	ND	ND	ND
13	Ejecutivo con cargo en 6 sociedades y secretario de organización del territorio y sostenibilidad	Ejecutivo con cargo en 7 empresas	ND
14	Trabajador social	Representante de España ante la ECRI y diputada de las cortes generales	Delegado de pastoral gitana en la diócesis
15	Ejecutivo	ND	Consejeros territoriales
16	Sacerdote	Sacerdote	Sacerdote
17	Sacerdote	Sacerdote	Sacerdote
18	Procurador de los tribunales y servicios jurídicos	Profesor de trabajo social en la UNED	ND

Fuente: elaboración propia, a partir de la búsqueda en distintas páginas de internet ya que en la página web de las entidades no aparece esta información.

Una vez plasmados los datos, podemos observar, centrándonos en el puesto de presidente que de las 15 entidades en las que aparece dicho cargo, únicamente en una de ellas es un trabajador social quien desempeña el puesto. Igualmente hay que resaltar que en dos entidades ocupa este cargo una persona cuya profesión está directamente relacionada con el ámbito de lo social: una psicóloga y un licenciado en ciencias de la educación.

En relación con el puesto de vicepresidente, de las 12 entidades en las que aparece este cargo, son dos personas quienes desarrollan la profesión de trabajador y orientador social. A pesar de ello hay que destacar que en tres entidades desempeña este cargo una persona cuya profesión está relacionada con el ámbito de lo social, más concretamente con el de la educación, siendo profesores.

Respecto del puesto de secretario, de las 10 entidades en las que aparece dicho cargo, en ninguna de ellas existe la figura del trabajador social desempeñando este cargo. Si bien es cierto que en una de ellas se encuentra una persona que desempeñan una profesión relacionada directamente con el ámbito de lo social siendo psicólogo de prisiones.

Por consiguiente podemos exponer en primer lugar la falta de información, y por tanto de transparencia, de las entidades en relación con declarar la profesión de quienes ocupan los puestos directivos en el tercer sector de acción social. A su vez en cuestión de la valoración de la profesión de trabajo social creo que se ve reflejado en los resultados que a la hora de ascender en la estructura directiva son personas con otro tipo de cualificación quienes lo ejercen. Así que puedo concluir descartando mi hipótesis del inicio, ya que no son, ni mucho menos, trabajadores sociales quienes ocupan los puestos directivos de las entidades del tercer sector de acción social.

Un hecho que me gustaría resaltar, puesto que me parece sorprendente, es la cantidad de personas que desempeñan la profesión de ejecutivo o están relacionadas directamente con la carrera universitaria de empresariales/económicas, mostrando de alguna manera la importancia de tener conocimientos relacionados con la materia para poder ascender en la estructura directiva de una entidad. De aquí me surge la cuestión de si realmente es más importante tener conocimientos relacionados con el ámbito económico o con lo social, a la hora de ocupar un puesto en los órganos directivos del tercer sector.

6. CONCLUSIONES

Mediante las técnicas de recogida de datos anteriormente desarrolladas he obtenido datos de fuentes primarias muy útiles para poder llevar a cabo la investigación sociológica. Una vez analizados los resultados, he logrado formular un conjunto de conclusiones que me han ayudado a describir la realidad existente de la mujer en la estructura directiva del tercer sector de acción social en Aragón.

Una realidad incuestionable en la actualidad es la mayor integración de la mujer en la vida social en general y en el mercado laboral en particular, donde existe una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

La investigación sociológica llevada a cabo se centra en el tercer sector de acción social o, como es comúnmente conocido, la economía social. No voy a engañar, cuando comencé a realizar mi trabajo de fin de grado, partí de la hipótesis de que este sector se encuentra altamente feminizado en comparación con el sector público y el privado. Todo ello basado tanto en mi propia percepción del elevado número de mujeres que han cursado este grado y aquellos relacionados con el ámbito de lo social, como en el hecho de que las entidades que componen la economía social destacan por su capacidad para innovar y adaptarse, lo cual ha hecho que este sector haya ido por delante en la incorporación de la mujer a este sector.

Además como he comentado en el marco teórico, en todas las entidades del tercer sector se establece el principio de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer. No solo eso sino que además existe una normativa relacionada con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el terreno laboral. Es la *ley 7/2018, de 28 de junio*, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, donde en el artículo 46 de la misma, aparece la presencia equilibrada en los órganos directivos de las empresas, y cito textualmente “1. La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y promoverá acciones para que las empresas y otras entidades privadas se comprometan a alcanzar el objetivo de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, especialmente en aquellos sectores profesionales más feminizados. 2. Reglamentariamente, se articularán mecanismos de promoción de la participación de la mujer en dichos órganos, con especial atención a las empresas públicas y a aquellas que reciban subvenciones o apoyo público” (BOE-A-2018-11932).

Sin embargo una vez llevada a cabo la investigación sociológica y obtenidos los resultados, concluyo con que a día de hoy la realidad es bastante distinta. No solo en relación con la ocupación de la mujer de los puestos directivos, sino con qué puestos son los que ocupan las mismas. Como hemos podido observar a lo largo del trabajo la mayoría de entidades seleccionadas no cumplen con la normativa nombrada anteriormente.

Los datos hablan por sí solos, y demuestran que la hipótesis con la que comencé mi trabajo, alegando al techo de cristal al que se debe enfrentar la mujer para ascender en la estructura directiva de una entidad, es totalmente certera. No solo ello sino que además se ve claramente reflejado como, en la mayoría de las entidades, son hombres quienes están en primera línea a la hora de tomar decisiones, y ejercer responsabilidades sobre la entidad.

No obstante, con los resultados obtenidos del estudio y su posterior análisis, podemos comprobar cómo, pese a constatar que el tercer sector tiene un elevado grado de feminización, en la mayoría de los casos de las entidades escogidas como muestra, no se cumple la igualdad de oportunidades en el acceso a los

puestos directivos de las mismas por parte de las mujeres. Así pues es una tarea pendiente del tercer sector de acción social el llevar a cabo en la realidad esta igualdad de oportunidades.

Otro de los conceptos en los que he basado mi investigación es en la hipótesis de que la mayoría de puestos directivos del tercer sector los ocupan personas cuya profesión es la de trabajador social. Algo realmente contradictorio, como he podido comprobar mediante la obtención de los resultados, es que los puestos directivos de las entidades escogidas no están ocupados por trabajadores sociales, siendo que este sector, como hemos comprobado a través del marco teórico, está directamente relacionado con la profesión de trabajo social.

Para concluir puedo decir que al haber realizado la investigación he sido consciente de que no existe una causa o un patrón que se repita en varias entidades, a la hora de no facilitar que las mujeres asciendan en relación con la estructura directiva. Lo que si pienso que es una pauta social, es el hecho de que aunque haya habido un claro avance respecto años anteriores, en relación con la igualdad de oportunidades en el terreno laboral, todavía no ha llegado el momento en que ello se cumpla de manera total e igualitariamente.

También creo importante resaltar la falta de transparencia de algunas de las entidades seleccionadas, a la hora de recoger información en sus páginas web. Más aún siendo que las organizaciones pertenecientes al tercer sector de acción social se definen como transparentes. Además es un principio que deben cumplir, puesto que es algo que está regulado mediante la *ley 19/2013, de 9 de diciembre*, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (BOE-A-2013-12887).

Por último y a modo de conclusión personal, bajo mi punto de vista queda mucho por crecer a nivel individual y social, y confío en que en unos años la discriminación de la mujer en el terreno laboral sea un tema pasado. Todavía tenemos mucho que aprender como sociedad.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Altarina, Elisa (2010). ¿Qué es y quiénes forman el tercer sector? Definición, características y retos. [Entrada en un blog]. Recuperado de <https://economiaurbana.wordpress.com/2010/08/15/reflexiones-en-torno-al-tercer-sector/>
- Asociación de Economía Social de Aragón. (2020). CEPES Aragón. Recuperado de <https://economiasocialaragon.es/economia-social/datos-aragon/>
- Ballarin Domingo, P. (Abril 2005). El largo camino hacia la igualdad. *Andalucía educativa*. Nº 48. (Pg 7-9)
- Bernad, C. Bretos, I. Díaz, M. Galán, F. Hernández, M. Ledesma, A. Marcuello, C. Pérez, J. Simón, B. (Noviembre 2019). *Informe de la Economía Social en Aragón 2018*. Extraído el [22 de marzo de 2020] desde <http://zaguan.unizar.es/record/84145/files/BOOK-2019-049.pdf>
- Consejo económico y social de Aragón (2003). *El tercer sector en Aragón, un análisis sociológico*. Zaragoza. Recuperado de https://www.aragon.es/documents/20127/674325/TERCER_SECTOR_ARAGON.pdf/b76ed274-99ba-2885-c4b3-2c2fb09ba11b
- García, Esperanza (2019). Apuntes asignatura “Gestión de organizaciones (2018-2019)”. Recuperado de https://moodle.unizar.es/add/pluginfile.php/2080425/mod_resource/content/6/GOES-TEMA_1-1%C2%AA%20parte-estudiantes.pdf
- Gómez, M. Cobo, A (Enero, 2019). *Informe de elaboración del Directorio del Tercer Sector de Acción Social*. Extraído el 17 de marzo de 2020 desde https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1551341057_informe-de-elaboracin-del-directorio-del-tercer-sector-de-accin-social.pdf
- Guía metodológica de actuación en asociaciones. *En Programa de Empleabilidad del Plan de Empleo del Municipio de Cádiz*. Recuperado el 22 de Octubre de 2020 de <https://www.ifef.es/portalempleo/pdf/prevencion/guiaAsociaciones.pdf>
- Introducción a las asociaciones. (4 de febrero de 2016). *En Fundación gestión y participación social*. Recuperado el 22 de Octubre de 2020 desde <http://www.asociaciones.org/guia-de-gestion/asociaciones>
- Lorente-Molina, B. Luxardo, N. (2018). Hacia una ciencia del trabajo social. Epistemologías, subalternidad y feminización. *Cinta de moebio*, 61. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-554X2018000100095&script=sci_arttext&tlng=en
- Lorenzo, F. *Diccionario abierto y colaborativo*. Extraído el 22 de Octubre de 2020 desde <https://www.significadode.org/junta%20directiva.htm>
- Millán, M^a. Santos, M. Perez, L. (2015). *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008
- Patronato (2020). *En Enciclopedia jurídica*. Recuperado el 22 de Octubre de 2020 desde <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/patronato/patronato.htm>
- Plataforma de ONG de Acción Social (2020). Recuperado de https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/noticias/2116/1567062578_iii-plan-estrategico-del-tercer-sector-de-accin-social-informe-anual-2018.pdf%20
- Plataforma del tercer sector (2020). Recuperado de <http://zaguan.unizar.es/http://www.plataformatercersector.es/es/default>

- Plataforma del tercer sector (2020). *Documento marco compromiso por la igualdad de género tercer sector de acción social (Marzo, 2014)*. Recuperado de <http://www.plataformatercersector.es/es/quienes-somos/documentos-de-funcionamiento-interno>
- Plataforma tercer sector (2014). *Memoria anual*. Recuperado de <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/Memoria%20Plataforma%20Tercer%20Sector%20-%20para%20Web.pdf>
- Rodríguez-Miñón Sala, E. 2017. La mujer como profesional del trabajo social. *Dossier igualdad y género*. Nº80. 23-44. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5839599>
- Roldán, E., Leyra, F., y Contreras, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en Trabajo Social: el caso español. *Portularia*, 12 (2), 43-56.
- Universidad de Zaragoza curso 2019-2020. *Estudiantes matriculados en la Universidad de Zaragoza grado-curso 2019/20*. Recuperado de <https://academico.unizar.es/grado-y-master/estadisticas>
- Wollstonecraft, M. 8 citas feministas para celebrar el Día de la mujer. [Entrada en un blog]. Recuperado de <https://www.marie-claire.es/planeta-mujer/denuncia/fotos/citas-feministas-para-celebrar-el-8m/mary-wollstonecraft>

7.1. BIBLIOGRAFÍA JURÍDICA

- BOE-A-2019-16869. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2019/11/22/681>
- BOE-A-2015-10922. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-10922-consolidado.pdf>
- BOE-A-1964-21491. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1964-21491>
- BOE-A-2002-5852. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-5852>
- BOE-A-2011-5708. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-5708-consolidado.pdf>
- BOE-A-2015-9735. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9735
- BOE-A-2007-6115. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- BOE-A-2002-25180. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-25180>
- BOA (13/01/1996). <https://www.iberley.es/legislacion/decreto-276-1995-19-dic-c-aragon-competencias-registro-fundaciones-25239573>
- BOE-A-2019-3244. http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/igualdad/ficheros/RDL_6_2019.pdf
- BOE-A-1995-11181. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-11181
- BOE-A-2015-11072. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11072-consolidado.pdf>
- BOE-A-2009-13689. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-13689>
- BOE-A-2018-11932. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-201811932&p=20180710&tn=2>
- BOE-A-2013-12887. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887>

8. ANEXOS

8.1. ANEXO 1: CORREO PARA LAS 6 ENTIDADES CON FALTA DE INFORMACIÓN

Buenos días soy Paula Oto, alumna de 4º curso de trabajo social de la Universidad de Zaragoza.

Me pongo en contacto con ustedes ya que estoy realizando el trabajo de fin de grado sobre la distribución por sexo de los puestos directivos del tercer sector en Aragón. Para ello he seleccionado distintas entidades, entre las que se encuentra esta misma, y he buscado la información en la página web, pero hay algunos datos que no los he encontrado. Por ello les mando el correo por si me pueden responder las siguientes cuestiones:

Gracias de antemano, espero su respuesta.

Un saludo

8.2. ANEXO 2: CERTIFICADO ALUMNA DE TRABAJO DE FIN DE GRADO


D. Juan David Gómez Quintero, con DNI 73.133.591-P, Profesor Contratado Doctor en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza,

Hace constar que

Dña. Paula Oto, con DNI 73020311-A, es estudiante de la Facultad y está realizando su Trabajo de Fin de Grado (TFG) en el grado de Trabajo Social.

Para que conste firmo este escrito en calidad de director de su TFG,

En Zaragoza a 15 de octubre de 2020



Fdo. Juan David Gómez Quintero